



TYÖHYVINVOINTI BIOANALYYTIKON TYÖSSÄ

Kirjallisuuskatsaus

TEKIJÄ/T: Sonja Marin
Kirsi Riepponen

Koulutusala			
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Koulutusohjelma			
Bioanalytiikan koulutusohjelma			
Työn tekijä(t)			
Sonja Marin ja Kirsi Riepponen			
Työn nimi			
Työhyvinvointi Bioanalyttikon työssä			
Päiväys	15.11.2017	Sivumäärä/Liitteet	37
Ohjaaja(t)			
Sanna Kolehmainen			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)			
Savonia Ammattikorkeakoulu			
Tiivistelmä			
<p>Tutkimuksien mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä rooli yritysten kannattavuuteen, sillä se vaikuttaa asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairaspotilaisiin ja työssä jaksamiseen. Työhyvinvointi koostuu muun muassa oikeudenmukaisesta ja johdonmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittämisestä, vuorovaikutteisesta toimintatavasta sekä työntekijän psyykkisestä ja sosiaalisesta terveydestä. Työuria on pidennettävä valtion kassan ja eläkejärjestelmämme ylläpitämiseksi ja yksi tärkein tekijä työurien lyhenemisessä on ennen aikainen työkyvyttömyys. Tämän ehkäisy on tehokkain tekijä työurien pidentämisessä. Yksi merkittävä bioanalyttikoiden työllistäjä on kunnat, jossa eläkepoistuma on tällä hetkellä rivakkaa. Työhyvinvointi vaikuttaa uuden työvoiman rekrytoinnissa sillä huonot työolot vaikeuttavat uusien työntekijöiden palkkaamista. Terveysalalla haasteina ovat kiire, työvoiman riittävyys ja työn kuormittavuus.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata kirjallisuuskatsauksen avulla bioanalyttikoiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kirjallisuuskatsaus koostui yhdeksästä tutkimuksesta, joista etsimme vastausta kahteen tutkimuskysymykseen bioanalyttikoiden kokemasta työhyvinvoinnista. Osa tutkimuksista oli tehty bioanalyttikoille ja osa laajemmin hoitohenkilökunnalle, koska bioanalyttikoille tehtyjä työhyvinvointitutkimuksia ei löytynyt tarpeeksi. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa bioanalyttikoiden kokemuksista työhyvinvointia lisäävistä ja vähentävistä tekijöistä. Tietoa voidaan hyödyntää yksilö-, yhteisö- ja organisaatiotasolla suunnitellussa kehitystoimenpiteitä työtyytyväisyyden ja työssä jaksamisen tukemiseen.</p> <p>Tutkimuksesta saatiin selville, että eniten työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi koettiin tärkeäksi ja hyödylliseksi koettu työ, hyvä työilmapiiri, työn vaihtelevuus, riittävät henkilöstöresurssit ja hyvä esimiestyö. Eniten työhyvinvointia vähentäviksi tekijöiksi nousivat kiire, työmäärä, ergonomiset haasteet ja työpisteiden melu. Omaan työhön vaikuttamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen toivottiin enemmän mahdollisuuksia. Tulosten perusteella bioanalyttikoille voitaisiin tehdä kysely työhyvinvoinnista.</p>			
Avainsanat			
Työhyvinvointi, työmotivaatio, työn kuormittavuus, bioanalyttikon työ			

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme of Biomedical Laboratory Science			
Author(s) Sonja Marin and Kirsi Riepponen			
Title of Thesis Job satisfaction in biomedical laboratory science			
Date	15.11.2017	Pages/Appendices	37
Supervisor(s) Sanna Kolehmainen			
Client Organisation /Partners Savonia University of Applied Sciences			
<p>Abstract</p> <p>Studies show that occupational well-being plays an important role in corporate profitability as it affects customer satisfaction, reduced turnover, sick leave and helps employees coping with work stress. Well-being at work consists of, among other things, fair and consistent leadership, competence development, interaction-based behavior and employees' mental and social health. We need to extend our careers to maintain our pension system, and one of the most important factors in reducing working years is premature disability. Preventing this is the most important factor in extending working careers. One major employer of biomedical laboratory scientist is the municipalities where the retirement is currently rapid. Well-being at work affects the recruitment of new workforce because poor working conditions make it difficult to recruit new employees. Challenges in the health sector are urgency, workforce sufficiency and workload.</p> <p>The thesis describes, through a literature review, factors affecting the wellbeing of biomedical laboratory scientists. The literature review consisted of nine studies, from which we seek answers to two research questions about the wellbeing at work of biomedical laboratory scientists. Some of the studies had been made about the biomedical laboratory scientists and some were more extensive about the nursing staff because there were not enough researches on the well-being of biomedical laboratory scientists. The purpose of the thesis was to provide information on the experiences about the factors that increase and reduce the well-being at work. Information can be utilized at individual, community and organizational level when designing development measures to support job satisfaction and coping at workplace.</p> <p>The study found that the most important factor in increasing the well-being at work was an important and useful work experience, a good working atmosphere, work-related variability, adequate human resources and good supervisory experience. Factors to reduce workplace well-being were the rush, workload, ergonomic challenges and workplace noise. More opportunities were sought for influencing their own work and developing professional skills. Based on the results, biomedical laboratory scientists could be asked for a questionnaire on well-being at work.</p>			
<p>Keywords occupational well-being, motivation, workload, biomedical laboratory scientists</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTI	7
2.1	Työilo.....	8
2.2	Työmotivaatio.....	8
2.3	Henkilöstöjohtaminen ja työn organisointi	9
3	TYÖN KUORMITTAVUUS	11
3.1	Vuorotyö työtä kuormittavana tekijänä	12
3.2	Työympäristön kuormittavuus.....	12
3.3	Bioanalyytikon työ ja sitä kuormittavia tekijöitä.....	13
4	OPINNÄYTETYÖN PROSESSI	15
4.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	15
4.2	Kirjallisuuskatsaus.....	15
4.3	Kirjallisuuskatsauksen aineisto	16
4.4	Aineiston analyysi	21
5	TUTKIMUSTULOKSET	24
5.1	Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä	24
5.1.1	Ammattitaito ja työssä kehittyminen.....	24
5.1.2	Hyvä esimiestyö.....	24
5.1.3	Työyhteisö.....	25
5.1.4	Työn sisältö	25
5.1.5	Organisaatio	26
5.2	Työhyvinvointia vähentäviä tekijöitä	27
5.2.1	Työympäristö.....	27
5.2.2	Työn määrälliset vaatimukset.....	27
5.2.3	Haasteet työssä kehittämisessä	28
5.2.4	Huono esimiestyö.....	29
5.2.5	Työjärjestelyt.....	29
6	POHDINTA.....	31
6.1	Tulosten yhteenveto	31
6.2	Tulosten pohdinta	31
6.3	Luotettavuus ja eettisyys.....	34

6.4 Oma ammatillinen kasvu	35
LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	37

1 JOHDANTO

Tutkimuksien mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä rooli yritysten kannattavuuteen, sillä se vaikuttaa asiakastytytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairaspotilaaloihin ja työssä jaksamiseen (Työterveyslaitos 2016). Työhyvinvointi koostuu muun muassa oikeudenmukaisesta ja johdonmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittämisestä, vuorovaikutteisesta toimintatavasta sekä työntekijän psyykkisestä ja sosiaalisesta terveydestä (Juuti ja Salmi 2014, 24). Työuria on pidennettävä valtion kassan ja eläkejärjestelmämme ylläpitämiseksi ja yksi tärkein tekijä työurien lyhenemisessä on ennenaikainen työkyvyttömyys. Tämän ehkäisy on tehokkain tekijä työurien pidentämisessä. (SAK 2012.) Yksi merkittävä bioanalyttikoiden työllistäjä on kunnat, jossa eläkepoistuma on tällä hetkellä rivakkaa. Työhyvinvointi vaikuttaa uuden työvoiman rekrytoinnissa sillä huonot työolot vaikeuttavat uusien työntekijöiden palkkaamista. Terveysalalla haasteina ovat kiire, työvoiman riittävyys ja työn kuormittavuus. (Keva 2012.)

Työtyytyväisyys ja työmotivaatio ovat yhteydessä siihen, kuinka paljon työntekijä voi käyttää ammattitaitoaan työssään sekä kehittää sitä. Työtyytyväisyyteen kuuluu myös tieto siitä, miten oma työ liittyy koko työpaikan toimintaan ja luottavatko työkaverit yksilön ammattitaitoon. (Työterveyslaitos 2006, 83.) Motivaatio voi syntyä eri tavoin, kuten itse tekemisen ja itseisarvon avulla, lopputuloksen tavoittelun avulla, sekä erilaisten pelkojen tai hyödyn tavoittelun kautta. Motivaation syntyä voidaan tarkastella oman tahtotilan kautta, miten itse näemme asiat ja luomme odotuksia ja tavoitteita itsellemme. Jos koemme työn palkitsevaksi, se pitää yllä motivaatiota. Myös tavoitekuvat jostain tietystä lopputuloksesta voivat saada meidät motivoituneeksi saattaa työ loppuun. (Luukkala 2011, 161–163.)

Julkisella alalla työskentelevät ovat tutkimuksien mukaan vahvasti motivoituneita ja sitoutuneita työhönsä. Henkilöstön työhyvinvoinnin turvaaminen ja kuormituksen hallinta ovat keskeisissä rooleissa sote-uudistuksien keskellä. Sosiaali- ja terveysala koskettaa satojen tuhansien ihmisten työtä ja meidän kaikkien palveluja. Muutoksien keskellä myös esimiehiltä vaaditaan enemmän muutosjohtamisen taitoja, jotta myös henkilöstö ymmärtää miten muutokset vaikuttavat heidän jokapäiväiseen työhönsä ja mitä heiltä jatkossa odotetaan. Esimiehiltä odotetaan ihmisläheistä ja oikeudenmukaista toimintaa sekä työyhteisöjen toimivuudesta huolehtimista. (Pekkarinen ja Pekka 2016.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata kirjallisuuskatsauksen avulla bioanalyttikoiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Etsimme yhdeksästä tutkimuksesta vastausta kahteen tutkimuskysymykseen, jotka ovat: Mitkä tekijät lisäävät bioanalyttikoiden kokemaa työhyvinvointia? ja Mitkä tekijät vähentävät bioanalyttikoiden kokemaa työhyvinvointia? Osa valituista tutkimuksista on tehty bioanalyttikoille ja osa laajemmin hoitohenkilökunnalle, koska bioanalyttikoiden työhyvinvointia on tutkittu niin vähän. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa bioanalyttikoiden kokemuksista työhyvinvointia lisäävistä ja vähentävistä tekijöistä. Tietoa voidaan hyödyntää yksilö-, yhteisö- ja organisaatiotasolla suunnitellessa kehitystoimenpiteitä työtyytyväisyyden ja työssä jaksamisen tukemiseen. Työn toimeksiantaja on Savonia ammattikorkeakoulu.

2 TYÖHYVINVOINTI

Henkinen hyvinvointi työssä on ollut työsuojelun keskeinen tavoite jo 1980-luvulta lähtien. Suomalainen työelämä on kehittynyt hyvinvoinnin kannalta toisaalta myönteiseen suuntaan, mutta samaan aikaan myös kielteiseen suuntaan. Työt ovat monipuolistuneet, työssä kehittymismahdollisuudet ovat parantuneet ja johdolta saadaan tukea tänä päivänä enemmän. Palkansaajat arvioivat työkyvyn parantuneen viimeisten vuosikymmenien aikana, mutta kuitenkin vielä vuonna 2005 yli puolet kokivat työnsä henkisesti rasittavaksi. Pysyviä työsuhteita oli entistä vaikeampi saada ja työtahti oli kiristynyt. Työnteon mielekkyyden koettiin myös vähentyneen. (Työterveyslaitos 2006, 74.)

Suomalaisia työuria on pidennettävä valtion kassan ja eläkejärjestelmämme ylläpitämiseksi. Väestö ikääntyy ja suomalaiset elävät aikaisempaa vanhemmaksi ja nämä kasvattavat hoiva- ja eläkemenoja. (SAK 2012.) Vuonna 2011 neljää työikäistä kohden oli yksi vanhus, mutta vuoden 2050 ennusteen mukaan neljää työikäistä kohden on jo kaksi vanhusta (Tela 2017). Tärkein tekijä työurien lyhenemiseen on ennenaikainen työkyvyttömyys ja tämän ehkäisy on tehokkain tekijä työurien pidentämisessä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä voidaan ehkäistä työelämää ja työterveyshuoltoa kehittäville toimille kuten työsuojelun kehittämisellä, koulutus- ja kehittymismahdollisuuksilla sekä työkuvioiden muokkaamisella. Ottamalla huomioon työntekijän elämäntilanteen työaikojen ja työtehtävien suunnittelussa, saataisiin lisättyä työntekijöiden hyvinvointia työssä ja sitä kautta pidennettyä myös työuria. Työnantajan on kannettava vastuu työpaikan olosuhteista sekä kehittää johtamista etenkin ikäjohtamisen saralla. (SAK 2012.)

Työhyvinvointi edistää työelämässä jatkamista ja tuloksentekoa. Mitä enemmän koemme työssämme työhyvinvointia ja työimua, sitä enemmän kestämmme työstressiä. Kun työn sisältö ja vaativuus kohtaavat työntekijän kiinnostuksen ja tieto-taitojen kanssa, työntekijä ja työ ovat yhteensopivia, työhyvinvointi lisääntyy. Työelämän ytimessä ovat talous ja kannattavuus, jotka ovat perustana koko toiminnalle. Työnantajan on osattava ottaa huomioon sekä liiketalous, henkilöstö että asiakkaat, jolloin hyvinvointi ja tuloksenteko paranevat. Pelkän työhyvinvoinnin huomioiminen itsessään voi johtaa toiminnan ohjautumiseen väärille urille, ja kauemmaksi itse liikeidean toteuttamisesta ja asiakkaan laadukkaasta palvelemisesta. (Luukkala 2011, 19–21.)

Työhyvinvointi koostuu muun muassa oikeudenmukaisesta ja johdonmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittämisestä, vuorovaikutteisesta toimintatavasta sekä työntekijän psyykkisestä ja sosiaalisesta terveydestä. Työhyvinvointia voidaan katsoa monesta näkökulmasta, mutta yksi yleisimmistä on yksilöllinen näkökulma, joka korostaa työssä jaksamista ja sitä miten jokainen voisi käyttää työssään parhaiten omia voimavarojaan. Yksilöllisen työhyvinvointinäkömyksen rinnalla kulkee myös toinen, yhteisöllisempi näkökulma, joka pyrkii ratkaisemaan ongelmat työssä jaksamisen puolesta organisatoristen ja yhteisöllisten toimenpiteiden avulla. (Juuti ja Salmi 2014, 24.) Kuitenkin vaikka organisaation kaikki ominaisuudet tukisivat työhyvinvointia, työntekijä tekee omat tulkinnat omien asenteidensa pohjalta. Eri työntekijöiden työhyvinvointi voi vaihdella hyvin suuresti saman organisaation sisällä. Työilo koostuu työstä, jossa monet tekijät osuvat paikoilleen. Rakennuspalikoina mu-

kana ovat hyvä johtaminen ja esimiestyö, toimiva työympäristö, yhteiset pelisäännöt ja ammattitaito. Mitä useampi työyhteisön jäsen tuntee itsensä hyvinvoivaksi, sitä vahvempi ryhmä on, mikä näkyy heti myös työpanoksessa. (Manka 2011, 76.)

Hyvän työelämän on todettu koostuvan kolmesta keskeisestä tekijästä. Ensinnäkin työntekijän tulee pystyä täyttämään työnsä vaatimukset kunnolla käytettävissä olevassa ajassa. Toisena tärkeänä tekijänä on tuen ja arvostuksen saaminen työtovereilta ja esimieheltä. Tärkeä tekijä on myös työn mielekkyys, joka mahdollistaa työntekijän oman identiteetin rakentumista ja kehitystä. Näiden tekijöiden täytyessä ihminen voi kokea iloa työstään ja hän todennäköisesti voi hyvin. (Juuti ja Salmi 2014, 37.) Työ tuo elämään mielekkyyttä ja taloudellista turvaa. Se on tärkeässä roolissa myös ihmisen sosiaalisessa kanssakäymisessä. Työ antaa mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen. Työtyytyväisyydessä on kyse omien voimavarojen ja työn vaatimusten tasapainosta. Työhyvinvoinnin edistämisestä ja henkisen terveyden ylläpidosta on määrätty myös laissa. Työturvallisuuslain pykälässä 738/2002 puhutaan sekä henkisen että fyysisen terveyden ylläpidosta työpaikoilla. Laki korostaa työpaikan velvollisuuksia työntekijän terveyden huomioimiseksi työympäristön ja työn suunnittelussa. (Työterveyslaitos 2006, 75–76.)

2.1 Työilo

Tunteet voivat joko vapauttaa tai sitoa energiaa ja niillä on suuri merkitys jaksamisessamme ja viihtyvyydessämme. Myönteiset tunteet vapauttavat energiaa ja luovat aloitteellisuutta, ja niiden vallassa on helppo toimia. Ilo, rakkaus ja hyväksyntä helpottavat sosiaalisten suhteiden muodostamista ja ne antavat meille luovuutta ja uskallusta kokeilla uusia asioita. (Nyyti ry 2016.) Ilon tunteilla on suuri merkitys motivaation, mielekkyyden ja tarkoituksellisuuden löytymisessä, joilla voidaan taas saavuttaa oma tasapainoinen ja vakaa elämänilo (Suomen mielenterveysseura 2016).

Työelämässä on tultava toimeen muiden, ja myös itsensä kanssa. Tehtävistä löytää hyviä puolia, kun niihin suhtautuu positiivisesti ja kohtaa ne uusina haasteina pakollisena ajattelun sijaan. Hyvässä työilmapiirissä asioista voi keskustella avoimesti loukkaamatta ketään. Vuorovaikutuksella on suuri merkitys keskustelussa, jossa pelkillä sanoilla ei ole merkitystä, vaan myös ilmeet ja eleet kertovat asenteesta. Kun ihminen tuntee olonsa arvostetuksi ja hyväksytyksi, se antaa energiaa ja kannustusta. Artikkelissaan Työilo, vai iloton työ? Markku Lahti kehottaa ihmisiä nauramaan, koska ilo ja onnistumisen tunne näkyvät liian harvoin ulospäin. (Lahti 2005.)

2.2 Työmotivaatio

Työtyytyväisyys ja työmotivaatio ovat yhteydessä siihen, kuinka paljon työntekijä voi käyttää ammattitaitoaan työssään sekä kehittää sitä. Työtyytyväisyyteen kuuluu myös tieto siitä, miten oma työ liittyy koko työpaikan toimintaan ja luottavatko työkaverit yksilön ammattitaitoon. (Työterveyslaitos 2006, 83.) Motivaatio voi syntyä eri tavoin, kuten itse tekemisen ja itseisarvon avulla, lopputuloksen tavoittelun avulla sekä erilaisten pelkojen tai hyödyn tavoittelun kautta. Motivaation syntyä voidaan tarkastella oman tahtotilan kautta, miten itse näemme asiat ja luomme odotuksia ja tavoitteita itsel-

lemme. Jos koemme työn palkitsevaksi, se pitää yllä motivaatiota. Myös tavoitekuvat jostain tietystä lopputuloksesta voivat saada meidät motivoituneeksi saattaa työ loppuun. Pelko, joka pohjautuu uhkakuviin, on myös voimakas motivoiva tekijä, joka voi olla hyvä tai huono motivaattori. Joissain tilanteissa pelko voi olla toisten aiheuttamaa, toisissa tilanteissa taas se voi suojella meitä ja ohjata tekemään oikeita ratkaisuja. (Luukkala 2011, 161–163.)

Toimeentulo on yksi motivaatiotekijä, mutta ainoana tekijänä se ei ole kovinkaan kestävä. Työn tulisi olla myös mielekästä, jolla on työtä tekeväille tarkoitusta. Tutkimuksessa selvitettiin työntekijöitä haastatteleamalla mitä ilonlähteitä he löysivät työstään. Vastaaajien mukaan keskeinen ilonlähde ja motivaatiotekijä on työyhteisö. Työkavereiden ja ilmapiirin merkitys nostettiin yhtä tärkeäksi kuin itse työstä saatava merkitys. Merkityksellisyys työssä koostuu siis itse työstä, mutta myös muut ihmiset ympärillä rakentavat sitä. Työssä pysyy motivoituna kun suhteet työkavereihin ja esimiehiin ovat kunnossa ja työpaikan ilmapiiri on kannustava. (Aaltonen, Ahonen ja Pajunen 2015, 82–86.) Työmotivaatioon vaikuttavat ennen kaikkea tarpeet ja kannusteet. Motivaatio määrää, millä aktiivisuudella ja vireydellä toimimme eri tilanteissa. Tarpeita voivat olla esimerkiksi yhteenkuuluminen tunne, turvallisuus, itsensä toteuttamisen tarve ja arvostetuksi tuleminen tarve. Työn kannustavina tekijöinä pidetään muun muassa tehtäväkannusteita, työn monipuolista ja mielekästä sisältöä, vastuullisuutta, kehitysmahdollisuuksia, taloudellisia kannusteita sekä työyhteisö- ja vuorovaikutuskannusteita. Kannusteet voivat palkita sisäisesti esimerkiksi työilona tai ulkoisesti saadaksemme lisää rahaa. (Takala ja Kalimo 2011, 49–50.)

Vaikka motivaatiota työntekoon voi saada monista asioista, useinkaan ne eivät ole pitkävaikutteisia. Runsaat sisäiset kannusteet voivat motivoida pidemmäksikin aikaa, mutta esimerkiksi työilo itsessään ei riitä pitämään yllä korkeaa motivaatio- ja suoritustasoa pitkään. Myöskään esimerkiksi palkankorotukset eivät tuo kuin hetkellisen motivaatiolisän. Tärkeää motivaation säilymisen kannalta on, että työssä voi yhdistää työnantajan tavoitteet ja työntekijän omat henkilökohtaiset tarpeet, jolloin sopivia ulkoisia ja sisäisiä kannusteita on riittävästi. Lisäksi tarvitaan myös palautetta, joka myönteisenä ja palkitsevana tuottaa tyydytystä ja motivoi uudelleen hyvään työtulokseen. (Takala ja Kalimo 2011, 49–50.)

2.3 Henkilöstöjohtaminen ja työn organisointi

Johtamisella on suuri merkitys henkilöstön hyvinvointiin ja esimiehen myönteinen asenne pitää yllä työkykyä. Esimiehen antama tuki näkyy siinä, kuinka paljon esimies keskustelee alaisten kanssa, arvostaa heidän tekemäänsä työtä ja auttaa heitä tarvittaessa. Esimiestuki parantaa henkilöstön sitoutumista ja on voimakas hyvinvoinnin osatekijä. Henkilöstöjohtamisessa yhdistyvät työntekijöiden tukeminen ja yrityksen menestyminen. (Työterveyslaitos 2006, 80.) Henkilöstöjohtamisella tavoitellaan riittäviä henkilöstövoimavaroja niin määrän kuin ominaisuuksien suhteen sekä henkilöstön motivaation ja sitoutumisen varmistamista. Henkilöstöstrategia on johdon ja henkilöstön yhteinen tavoite siitä millaista henkilöstöpolitiikkaa työpaikalla halutaan toteuttaa. Hyvällä johtamisella voidaan turvata riittävät henkilöstövoimavarat ja työssä jatkaminen pitkällä tähtäimellä. Menestyvässä organisaatios-

sa työhyvinvoinnin edistäminen on tärkeä osa henkilöstöhallinnon ja esimiesten työtä. (Kuntatyönantajat 2007.)

Esimiestyö on muuttunut 2000-luvulla enemmän työsuojelu painotteiseen rooliin. Enää ei riitä, että puututaan fyysisiin työolosuhteisiin, vaan mukaan on tullut lisäksi työn psyykkisten ja henkisten riskien varhainen arviointi ja ennaltaehkäisy. Esimiestyöhön vaaditaan uudenlaista asennetta, jossa korostuvat henkisen työsuojelun ote päivittäisessä työssä, tarkempi organisointi ja perustehtäviin keskittynyt johtaminen. Esimiesten on entistä tärkeämpää olla mahdollistamassa työn tehokasta tekoa, mutta toisaalta myös rajoittamassa liiallista työkuormaa. (Suutarinen ja Vesterinen 2010, 11.)

Henkilöstöjohtamisella on tärkeä rooli siinä, että yksilön osaaminen ja työn vaatimukset kohtaavat. Ja tämä näkyy heti työhyvinvoinnissa. Rekrytoinnilla ja henkilöstövalinnoilla varmistetaan sopivan henkilön valinta työtehtävien vaatimukset huomioiden ja perehdyttämisellä tehdään työtehtävät tutuksi työntekijälle. Perehdyttäminen on tärkeää paitsi uusien työntekijöiden kohdalla, myös tehtävien muuttuessa tai työntekijän palatessa pitkän poissaolon jälkeen. Osaamisen kehittämisellä huolehditaan siitä, että työntekijöiden osaaminen on ajan tasalla ja ilmapiiri on kehittymistä tukevaa. Säännölliset osaamiskartoitukset ja kehityssuunnitelmat ovat tärkeitä työkaluja johtamisessa. (Kuntatyönantajat 2007.)

Esimiestyössä keskeisinä ovat työn organisointi, osaamisen arvostus ja työsuorituksen arviointi, tavoitteiden asettaminen ja palautteen anto. Kehityskeskusteluissa voidaan sopia tavoitteista ja kehityssuunnitelmista sekä arvioida jo saavutettuja tavoitteita. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointia muutostilanteissa edistää esimiehen läsnäolo, rohkeus tarttua ongelmiin, luottamuksen rakentaminen ja valmentava ote johtajuudessa. (Kuntatyönantajat 2007.)

Työelämän jatkuva kehittyminen ja muuttuminen vaativat työtehtävien uudenlaista organisointia. Työn organisointi on suurimpia haasteita esimiehen tehtävissä ja se on osana organisaation toimivuudessa ja asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa. Kolme tärkeää asiaa töiden jakamisessa ja organisoinnissa on tasapuolinen kohtelu, avoimuus ja sovittujen sääntöjen noudattaminen. Oikeudenmukainen ja tasapuolinen työnjako takaavat sen, että työt jaetaan tasaisesti työntekijöiden kesken. Mikäli yksi työntekijä joutuu tekemään suurimman osan työmäärästä, on vaarana tämän ylikuormittuminen. Esimiehen roolina on ohjata, auttaa ja tukea työntekijöitä. Hyvässä ohjauksessa työntekijät tietävät työn tavoitteet ja aikataulut. Esimies myös tukee työntekijöitä onnistumiseen, motivaation säilyttämiseen ja uuden oppimiseen. On tärkeää, että esimies on arjessa läsnä. Aistimalla ilmapiiriä ja seuraamalla työyhteisön toimintatapoja, pääsee ongelmakohtiin puuttumaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (Etera s.a.) Pitkittyneen työkuormituksen eli stressin taustalta löytyy usein ongelmia työjärjestelyissä (Hakala, Harju, Manka ja Nuutinen 2010).

3 TYÖN KUORMITTAVUUS

Työn kuormittavuudella tarkoitetaan sekä fyysisiä että henkisiä kuormittavia tekijöitä. Kohtuullinen työn kuormitus edistää hyvinvointia ja työn sujumista, mutta pitkittynyt ja liiallinen kuormitus puolestaan muodostavat uhan työntekijän terveydelle ja työkyvylle. Työnantajan tulee selvittää työhön liittyvät kuormitustekijät ja työnantajan velvollisuutena on ryhtyä toimenpiteisiin terveyttä vaarantavan tai haittaavan kuormituksen poistamiseksi, mikäli työntekijän todetaan kuormittuneen liikaa työn johdosta. Arvioitaessa on tarkasteltava erikseen työpaikasta johtuvia kuormitustekijöitä ja työntekijän kuormittumista. Kuormitustekijät johtuvat työstä tai työympäristöstä, mutta kuormittuminen on kuitenkin yksilöllistä ja sen laatu ja määrä vaihtelevat työntekijän tilanteen mukaan. (Työturvallisuuskeskus 2016.)

Työelämä on viime vuosikymmeninä muuttunut radikaalisti ruumiillisesta työstä enemmän henkisiin ja sosiaalisiin tehtäviin. Muutoksesta johtuen henkinen ja sosiaalinen kuormittavuus on lisääntynyt. Tutkimusten mukaan kiire työpaikoilla on lisääntynyt 1970-luvulta lähtien ja yli puolet työssäkäyvistä kokee kiireen työtä haittaavaksi ja kuormittavaksi tekijäksi. Noin kolmasosa työssä käyvistä kokee kiireen haittaavan merkittävästi heidän työskentelyään. (Juuti ja Salmi 2014, 43.) Kiire aiheuttaa stressiä, joka liiallisissa määrin voi aiheuttaa muun muassa kyynisyyttä, masennusta ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä (Manka 2011, 16).

Tänä päivänä työtä määrittää voimakkaasti ideologia, jota hallitsee tehokkuus, tuloksellisuus ja taloudellisuus ja joihin pyritään muun muassa tulostavoitteiden, suoritusten mittaamisen ja kilpailuhenkisyyden lietsomisen avulla. Esimerkiksi terveysalalla työ painottuu kuitenkin inhimillisiin asiakas-kohtaamisiin, joita on vaikea mitata. Syntyy moraalinen uupumus, kun itseään kunnioittava hoitoalan ammattilainen turhautuu joutuessaan tuotteistamaan välittämistä eli pilkkomaan hoidon erilaisiksi suoritteiksi, joihin kuluva aika ammattilaisen on arvioitava ja laskettava. Julkisissa keskusteluissa nousee jatkuvasti esille hoitotyön ammattilaisten turhautuminen siitä, etteivät he pysty tekemään työtään haluamallaan tavalla. (Henttonen ja Lapointe 2015, 28.)

Työuupumusta voidaan ehkäistä varmistamalla riittävät voimavarat työyhteisössä, kohtuullistamalla työn vaatimuksia sekä kehittämällä ja kouluttamalla työntekijöitä. Työturvallisuuslain mukaan esimiehillä on velvollisuutena selvittää liialliset työn kuormitustekijät ja ryhtyä parantaviin toimiin, mikäli työntekijän todetaan kuormittuneen työstä liikaa. Työpaikalla tulee huolehtia siitä, että työympäristö on paras mahdollinen ja työkuormitus on sopiva työntekijöiden voimavaroihin nähden. Kun työpaikka on terve, työntekijät osallistuvat työn ja työympäristön suunnitteluun, ovat sitoutuneita ja tyytyväisiä työhönsä, poissaoloja on vähän ja henkilöstö vaihtuu harvakseltaan. (Työterveyslaitos 2006, 80.)

3.1 Vuorotyö työtä kuormittavana tekijänä

Noin 25 prosenttia työssä käyvistä tekee vuorotyötä tai muuten epäsäännöllistä työaikaa. Vuorotyöstä aiheutuvia terveyshaittoja on tutkittu paljon ja pitkään jatkuneen vuorotyön on todettu joissain määrin lisäävän terveyshaittoja. Lisäksi on todettu, että vuorotyö sopii toisille ihmisille paremmin kuin toisille. Esimerkiksi masennusoireet ovat yleisiä vuorotyöntekijöillä, kuten myös vatsavaivat. Myös rintasyövän esiintymisen ja vuorotyön välillä on löydetty yhteys. Tärkeimpänä syynä vuorotyön terveydellisiin haittoihin pidetään unen ja vuorokausirytmien häiriintymistä. Yötyö on kaikkien tutkimuksien mukaan haitallista ja se lisää monen sairauden riskitekijöitä. Muun vuorotyön terveyshaitat ovat epäselvempiä, mutta yleisiä haittoja ovat väsymys ja nukahtamisvaikeudet, jotka lisäävät tapaturmia ja liikenneonnettomuuksia. Lisäksi vuorotyöhön liittyy ravitsemuksellisia tekijöitä ja vaikutukset sosiaaliseen elämään. (Partinen 2012.)

Työterveyslaitos on julkaissut oppaan yötyön ja vuorotyön haittojen ehkäisystä. Säännöllisen vuorotyön tulisi kiertää järjestyksessä aamut, illat, yöt ja vapaa sekä vuorojen väliin tulisi varata riittävästi aikaa palautumiseen ja nukkumiseen. Lisäksi yövuorossa kannattaisi välttää raskaita aterioita ja nopeasti imeytyviä hiilihydraatteja, jotka väsyttävät. Yleisestikin terveellinen ruokavalio, painonhallinta ja riittävä liikunta auttavat jaksamaan työssä paremmin. (Partinen 2012.)

3.2 Työympäristön kuormittavuus

Työhyvinvointi kytkeytyy yksilöllisten tekijöiden ohella aina myös työpaikan toimintaympäristöön. Työhyvinvointia arvioitaessa ja kehitettäessä on otettava huomioon työpaikan erityispiirteet ja niiden vaikutus henkilöstöön. (Juuti ja Salmi 2014, 119.)

Psykososiaalinen työympäristö koostuu johtamisesta, organisoinnista, yhteistyöstä, viestinnästä ja vuorovaikutuksesta sekä yksilöllisestä käyttäytymisestä työyhteisössä. Psykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät voivat olla myönteisiä voimavaratekijöitä tai haitallisesti kuormittavia, jolloin työntekijän psyykinen terveys voi vaarantua. Kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi työn hallinnan vaikeus, toimintatavat, vastuu, työtahti, arvoriitit tai muut työjärjestelyistä johtuvat ongelmat ja eettiset ristiriidat, sekä sosiaalisella tasolla yksintyöskentely, yhteistyö ja tiedonkulku, epäasiallinen kohtelu tai ristiriitatilanteet. Kuormitustekijöitä tulisi pyrkiä poistamaan ja ratkaisemaan mahdollisimman nopeasti ja esimiesten ryhtyä toimiin työolojen parantamiseksi ja työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2017 b.)

Fyysiseen työn kuormitukseen vaikuttavat muun muassa työmenetelmät, -asennot ja -välineet, työn fyysisyys sekä työympäristön, työyhteisön ja yksilön ominaispiirteet. Tekniikan kehityksen myötä pitkään samassa asennossa tehtävät työt ovat lisääntyneet ja vääränlaiset kalusteet ja sopimattomat työvälineet voivat pakottaa huonoon työasentoon ja lisätä ergonomiasta aiheutuvia vaivoja. Ympäristötekijöiden merkitykseen ei useinkaan kiinnitetä tarpeeksi huomiota, vaikka esimerkiksi sopimaton lämpötila, korkea melutaso tai vääränlainen valaistus voivat aiheuttaa lisäkuormitusta, joka taas voi johtaa stressiin, keskittymisen vaikeutumiseen ja työtarkkuuteen. Työtilojen suunnittelussa tulisi ottaa huomioon ihmisten erilaisuus, jolloin jokaisella työntekijällä olisi mahdollisuus työskennellä er-

gonomisesti ja omien tietojen, taitojen ja mahdollisten iän tuomien tarpeiden vaatimalla tavalla työvuoronsa ajan. (Työturvallisuuskeskus 2017 a.)

Työturvallisuuslaissa säädetään velvollisuuksista melun aiheuttamien kuulovaurioiden ja työtapaturmien ehkäisemiseksi. Työmelulle on asetettu toiminta- ja raja-arvot, joiden perusteella työnantajan on arvioitava työpaikan meluriskit. Työnantajan on suunniteltava työnteko niin, että melussa suoritettava työaika on minimoitava tai ryhdyttävä toimenpiteisiin melun vähentämiseksi. Työntekijän altistuminen vaaratekijöille tulee olla mahdollisimman vähäinen, ja työnantajan on saatettava työntekijän tietoon millaisia vaurioita melu voi aiheuttaa. Työntekijän on hyvä tunnistaa melun aiheuttamat vaarat ja miten niitä voi ehkäistä. Työnantajan tulee myös tarvittaessa järjestää työntekijöille mahdollisuus kuulotarkastuksiin terveydenhuollossa. (Työsuojelu 2017.)

3.3 Bioanalyytikon työ ja sitä kuormittavia tekijöitä

Bioanalyytikko on laboratoriotutkimusprosessin asiantuntija, joka työskentelee terveyskeskuksien, sairaaloiden ja yksityisten lääkäriasemien laboratorioissa. Laboratoriotutkimuksia hyödynnetään terveyden seurannassa ja edistämisessä, sairauksien osoittamisessa ja hoidon seurannassa. Bioanalyytikon työnkuvaan kuuluu laboratorionäytteiden ottamista, tutkimista, tulosten luotettavuuden arviointia ja raportointia. (Suomen Bioanalytikkoliitto ry 2017.) Lisäksi he työskentelevät laboratorioalan kouluttajina ja opastajina ohjaamalla potilaita ja hoitohenkilökuntaa näytteiden otossa ja tutkimuksissa sekä tuottamalla ohjemateriaalia. Bioanalyytikon työssä yhdistyvät asiakaspalvelutyö sekä itsenäinen analysointityö ja ammatti edellyttävät asiakaspalvelutaitoja, huolellisuutta ja vastuullisuutta. Bioanalyytikon tulee hallita laboratoriotutkimusprosessi, johon tarvitaan teknistä osaamista, tarkkuutta ja järjestelmällisyyttä. Hyvä näkökyky ja kädentaidot ovat edellytys työssä pärjäämiselle, sillä työssä täytyy tunnistaa visuaalisesti värejä ja rakenteita. Lisäksi tarvitaan mikroskopointitaitoja sekä pienten näytemäärien annostelua ja pipetointia. Ammatissa tarvitaan kykyä itsenäiseen työskenteelyyn sekä kykyä työskennellä moniammatillisen tiimin jäsenenä. Näytteenottotyössä tarvitaan kykyä siirtyä nopeasti ja joustavasti potilaasta ja tehtävästä toiseen ja välillä työasennot ovat hankalia. Bioanalyytikon työ kehittyy jatkuvasti, joten ammatti edellyttää halua kouluttautua ja oppia uutta. (TE-palvelut 2017.)

Bioanalyytikoiden tutkimat näytteet ovat joko näytetutkimuksia kuten veri-, erite- ja solunäytteet, jotka tutkitaan analysoimalla esimerkiksi käsin, automaattilla tai mikroskoopilla tai potilastutkimuksia, joissa tutkimus tehdään potilaan vieressä elimistön toimintoja mittaamalla. Bioanalyytikot toimivat myös osastoilla tai potilaiden kotona tehtävien vieritestien asiantuntijoina. Näytteiden analyysimenetelmät ja työtehtävät vaihtelevat sen mukaan, minkä kliinisen laboratoriotoinnin erikoisalalla toiminta tapahtuu. (TE-palvelut 2017.) Esimerkiksi kliinisen fysiologian, isotooppi lääketieteen ja kliinisen neurofysiologian tutkimuksissa käytetään menetelmiä elimistön sähköisten tapahtumien rekisteröintiin, virtaus- ja painekäyrien mittaamiseen sekä aineenvaihdunnallisten tapahtumien seurantaan. Isotooppitutkimuksissa elimistöön viedään radiolääkettä, jonka kulkua seurataan gammakameralla ja emissiotomografialla. (Tuokko, Rautajoki ja Lehto 2009, 12.) Myös työajat vaihtelevat työ-

paikkojen mukaan. Kolmivuorotyötä tehdään sairaaloiden kliinisen hematologian ja kemian laboratorioissa, joissa on ympärivuorokautinen päivystys. (TE-palvelut 2017.)

Kliinisen laboratorion tavoitteena on lisätä erikoisalojen välistä yhteistyötä, joka parantaa myös laatua ja lisää tehokkuutta. Vuonna 2016 esimerkiksi Huslab Helsingin Meilahdessa kokosi hajallaan sijainneet laboratoriot saman katon alle. Uuteen rakennukseen koottiin yhteen kliinisen kemian ja hematologian, kliinisen mikrobiologian, genetiikan ja patologian laboratoriot. Samassa talossa toimii myös näytteenottolaboratorio, jossa voidaan jatkossa palvella jopa 700 asiakasta päivässä. Uusi Huslab-talo on täynnä automaatiota ja huipputekniikkaa, joiden suunnittelussa myös henkilöstö oli vahvasti mukana. Suunnittelussa kiinnitettiin huomiota työviihtyvyyteen ja -turvallisuuteen esimerkiksi kiinnittämällä huomiota automaation aiheuttamiin meluhaittoihin ja lisäämällä luonnonvaloa. (Ekholm 2016.)

Laboratorioissa käsitellään vaarallisia ja myrkyllisiä aineita, mutta siellä työskenteleminen on turvallista, kunhan työt tehdään huolellisesti noudattaen työohjeita ja käsittelemällä jätteet oikein. Laboratorioissa toimitaan rauhallisesti niin, ettei aiheuteta vaaraa itselle tai työkavereille. Työvaatetus tulee olla asianmukainen ja siihen kuuluu aina myös työkengät. (Hänninen, Ruismäki, Seikola ja Slöör 2012, 8.)

Luotettavien laboratoriotutkimuksien edellytyksenä on, että näytteet on otettu oikealla tavalla. Näytteenottotyössä vaaditaan hyvää teknistä osaamista, potilaiden asiallista kohtaamista sekä taitoa ohjata potilaita tutkimuksia varten. Bioanalyytikoiden tehtävänä on myös ohjata lääkäreitä ja hoitohenkilökuntaa tutkimuksien valinnassa ja käytössä. Kirjallisen ohjemateriaalin tuottamisen lisäksi bioanalytikoilta vaaditaan suullisia vuorovaikutustaitoja. Näytteenotossa vaaditaan teknisen taidon lisäksi taitoa kohdata erilaisia potilaita ja taitoa rauhoittaa pelokasta ja levotonta potilasta. (Tuokko ym. 2009, 7-12.)

4 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI

Aloitimme opinnäytetyön tekoprosessin toukokuussa 2016. Alun perin olimme tekemässä laadullista työhyvinvointikyselyä bioanalytikoille, mutta tutkimusmenetelmä vaihtui kirjallisuuskatsaukseksi huhtikuussa 2017. Tähän mennessä olimme tutustuneet laajasti työhyvinvointia käsittelevään kirjallisuuteen ja kirjoittaneet opinnäytetyön teoriaosuutta. Kirjallisuuskatsauksen aihe saatiin Savonia ammattikorkeakoululta, ja hankkeistamissopimus tehtiin toukokuussa. Toukokuussa aloimme myös etsiä sopivia tutkimuksia kirjallisuuskatsausta varten. Kesän aikana valittiin sopivat tutkimukset ja niistä poimitut työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät kategorioitiin hyvinvointia lisääviin ja vähentäviin tekijöihin. Syksyn aikana analysoimme tutkimustulokset ja teimme niistä johtopäätökset.

4.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata kirjallisuuskatsauksen avulla bioanalyttikon työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kerromme myös työnkuormittavuuteen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa bioanalyttikoiden kokemuksista työhyvinvointia lisäävistä ja vähentävistä tekijöistä. Tietoa voidaan hyödyntää yksilö-, yhteisö- ja organisaatiotasolla suunnitellessa kehitystoimenpiteitä työtyytyväisyyden ja työssä jaksamisen tukemiseen.

Meidän tutkimuskysymykset ovat:

Mitkä tekijät lisäävät bioanalyttikoiden kokemaa työhyvinvointia?

Mitkä tekijät vähentävät bioanalyttikoiden kokemaa työhyvinvointia?

4.2 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus on tutkimustekniikka, jossa tutkitaan jo kerran tehtyä tutkimusta eli kootaan tutkimustuloksia ja tehdään näistä synteesi sekä etsitään eroavaisuuksia. Kyseessä on menetelmä, jolla tunnistetaan, arvioidaan ja tiivistetään tutkijoiden julkaisema tutkimusaineisto. Lopuksi tutkimusaineistosta tehdään johtopäätökset. Kirjallisuuskatsauksessa muodostetaan ensin tutkimuskysymys, johon etsitään vastausta. Tämän jälkeen etsitään tutkimusaineisto muodostamalla hakutermit niin, että jäljelle jäävä materiaali vastaisi tutkimuskysymykseen. Materiaalia rajataan vielä kriteereiden avulla, joita voivat olla esimerkiksi kielivalinnat ja vuosiväli, jolloin tutkimus on tehty. Valikoitujen materiaalien laatu arvioidaan ja lopuksi tehdään itse katsaus. (Salminen 2011, 3-5.)

Kirjallisuuskatsauksia on useita eri tyyppisiä. Kolme perustyyppiä ovat kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja meta-analyysi. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yleisemmin käytetty kirjallisuuskatsauksen tyyppi. Se on yleiskatsaus ilman tiukkoja ja tarkkoja rajoja. Aineistot saavat olla laajoja ja tutkimuskysymykset vapaampia kuin systemaattisessa katsauksessa tai meta-analyysissä. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on tiivistelmä tietyn aihepiirin tutkimuksista. Se eroaa kuvailevasta katsauksesta juuri tarkan ja ankaran seulomisen takia materiaalin valintavaiheessa. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on tehokas tapa esittää tutkimusten tuloksia sekä arvioida niiden johdonmukaisuutta. Sen avulla voidaan huomata aikaisemmassa tutkimuksessa esiintyvät puutteet

ja tuoda esiin uusia tutkimustarpeita. Meta-analyysi jaetaan kahteen suuntaukseen, joita ovat kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen meta-analyysi. Kvalitatiivinen meta-analyysi on hyvin lähellä systemaattista kirjallisuuskatsausta ja sen avulla pyritään ymmärtämään ja selittämään tutkittavia ilmiöitä. Kun puhutaan meta-analyysistä, tarkoitetaan sillä useimmiten kuitenkin kvantitatiivista meta-analyysiä. Sen sanotaan olevan vaativin kirjallisuuskatsauksen tyyppi, jossa kvantitatiivisia tutkimuksia yhdistetään ja yleistetään tilastotieteen menetelmillä. Meta-analyysin ehdoton vahvuus on, että suuresta aineistosta voidaan antaa numeerisia tuloksia. Sen käyttö soveltuu parhaiten tutkimustilanteisiin, joissa käytössä on useita, tuloksiltaan ristiriidassa olevia, tutkimuksia. (Salminen 2011, 6-15.)

Tässä opinnäytetyössä käytämme menetelmänä kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus perustuu tutkimuskysymykseen ja antaa valitun aineiston perusteella kuvailevan ja laadullisen vastauksen. Tarkoituksena on etsiä vastauksia kysymyksiin, mitä ilmiöstä tiedetään tai mitkä ovat ilmiön keskeiset käsitteet ja niiden välinen yhteys. Menetelmä sisältää neljä vaihetta, mutta juuri kuvailevalle kirjallisuuskatsaukselle on tyypillistä, että vaiheet etenevät osin päällekkäin. Vaiheet ovat tutkimuskysymyksen muodostaminen, aineiston valitseminen, kuvailun rakentaminen ja tuloksien tarkastelu. (Ahonen, Jääskeläinen, Kangasniemi, Liikanen, Pietilä ja Utriainen, 2013.)

Ennen tutkimuskysymyksen muodostamista on tutustuttava aiheeseen monipuolisen kirjallisuuden avulla. Tutkimuskysymys muodostetaan tämän jälkeen teorian pohjalta. Aineisto valitaan tutkimuskysymyksen ohjaamana ja tarkoituksena on löytää aineisto, joka vastaa parhaiten asetettuun kysymykseen. Aineistoa haetaan eri tietokannoista ja lehdistä ja sen valinnassa korostuvat menetelmän aineistolähtöisyys ja ymmärtäminen. Kuvailevalle kirjallisuuskatsaukselle tyypillistä on, että vaikka aineistohaut rajataan aika- ja kielirajauksin, voidaan näistä poiketa kesken prosessin, mikäli se koetaan tarpeelliseksi tutkimuskysymykseen vastaamisen kannalta. (Ahonen 2013.)

Tärkein vaihe on kuvailun rakentaminen, jossa harkitun aineiston avulla vastataan tutkimuskysymykseen ja tehdään siitä uudet johtopäätökset. Kuvailun esittäminen tekstinä edellyttää aineiston syvällistä tuntemista ja kokonaisuuden hallintaa. Viimeinen vaihe on tulosten tarkastelu, joka sisältää pohdintaa sisällöstä ja menetelmästä sekä tutkimuksen etiikan ja luotettavuuden arvioinnin. Hyvää tutkimusetiikkaa tulee noudattaa kaikissa katsauksen vaiheissa ja luotettavuus perustuu tutkimuskysymyksen ja aineiston valintaan. Oikeudenmukaisuus, tasavertaisuus ja rehellisyys aineiston valinnassa ja käsittelyssä ovat tutkimuksen kulmakivet. Katsauksessa edetään johdonmukaisesti koko prosessin ajan. (Ahonen 2013.)

4.3 Kirjallisuuskatsauksen aineisto

Opinnäytetyömme aiheena on tutkia bioanalyttikoiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Etsimme nimenaan tutkimuksia, joissa on eritelty työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Keskeinen käsite aineiston haussa oli työhyvinvointi. Rajauksena kaikissa haussa käytettiin kielivalintoina suomea ja englantia sekä julkaisutyyppinä pro graduja, väitöskirjoja, alkuperäistutkimuksia ja haastatteluja vuosivälillä 2007-2017. Sisäänottokriteereinä meillä oli lisäksi, että tutkimus on tehty Suomessa, sen täytyy löytyä e-aineistona, aineisto on ilmainen ja se on saatavilla koko tekstinä.

Lähdimme etsimään bioanalytikoille tehtyjä työhyvinvointikyselyitä, mutta huomasimme hyvin pian, että sellaisia oli vaikea löytää. Tietokantoina käytimme Savonia ammattikorkeakoulun kirjaston tarjoamia tietokantoja. Medic on kotimainen terveysalan tietokanta, josta löytyy terveystieteellisiä julkaisuja kuten artikkeleita, kirjoja, väitöskirjoja ja opinnäytetöitä (Terkko 2017). Kansainvälisinä tietokantoina käytössämmme oli Cinahl Complete ja Pubmed. Cinahl Complete on kansainvälinen hoitotieteen ja hoitotyön tietokanta ja Pubmed on lääke- ja terveystieteen tärkein kansainvälinen kirjallisuustietokanta. (Savonia - kirjasto 2017.) Lisäksi teimme manuaalisen haun Google Scholarin kautta.

Hakusanoina Medicissä käytimme työhyvinvoint* työtyytyväis* työviihtyvy* työkuormit* bioanalyttik* ja laboratoriohoitaj*. Osumia tuli rajoituksen jälkeen vain kolme, joista yksi täytti sisäänottokriteerit. Kansainvälisissä tietokannoissa bioanalyttikon hakusanana käytettiin biomedical laboratory scientist eri tavoilla lyhennettynä, katkaisumerkkiä käyttäen ja muina hakusanoina work satisfactio* ja job satisfactio* mutta osumia ei löytynyt. Seuraavan kappaleen lopusta löytyy taulukko, josta selviää tarkemmin aineistonhaussa käytetyt hakusanat (taulukko 1).

Lopputuloksena löysimme ainoastaan kolme opinnäytetyönä tehtyä tutkimusta ja kaksi pro gradua, jotka oli tehty bioanalytikoille. Päätimme laajentaa hakua koskemaan laajemmin hoitohenkilökunnalle tehtyjä työtyytyväisyyskyselyitä. Kriteereinä oli kuitenkin, että tutkimus on tehty sairaanhoitajille, joiden työssä kokemaa kuormitusta voitaisiin verrata bioanalyttikon työhön. Tutkimuksen sopivuutta arvioimme ensin otsikon perusteella ja tämän jälkeen luimme tiivistelmät ja asiasanat. Näiden perusteella valitsimme tutkimuksia, joita voitaisiin kokonaan tai joltain osin yleistää bioanalyttikon työhön. Rajasimme esimerkiksi pois kotihoitoon liittyvät tutkimukset sekä pelkästään yksittäiselle, henkisesti erityisen rasittavalle, osastolle suunnatut tutkimukset. Esimerkiksi pelkästään dementia-osastolla työskentelevän sairaanhoitajan työpäivä ja siellä koettu rasitus on todennäköisesti hyvin erilaista kuin bioanalyttikon työ. Valitsimme 9 tutkimusta (taulukko 2), jotka analysoimme tarkemmin sisällönanalyysillä.

Sisällönanalyysillä tarkoitetaan menettelytapaa, jolla voidaan analysoida esimerkiksi kirjoja, artikkeleita, raportteja tai muita kirjalliseen muotoon saatettuja materiaaleja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sillä pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyssä ja yleisessä muodossa ja järjestettyä aineisto johtopäätösten tekoa varten. Sisällönanalyysi soveltuu myös strukturoimattoman aineiston analyysiin. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 103.)

TAULUKKO 1. Tietokannoissa käytetyt hakusanat.

Tietokanta	Hakusanat	Osumat	Rajauksen jälkeen	Valitut aineistot
Medic	työhyvinvoint* OR työtyytyväis* OR työviihtyvy* OR työkuormit* AND bioanalytik* OR laboratoriohoitaj*	7	3	1
Cinahl	work satisfactio* OR job satisfactio* AND laborator* work* AND finland OR finnish	13	8	0
Cinahl	work satisfactio* OR job satisfactio* AND lab science OR scient* AND finland OR finnish	0	0	0
Pubmed	work satisfactio* OR job satisfactio* AND lab science OR scient* AND finland OR finnish	4	0	0
Google scholar	laboratoriohoitaja työhyvinvointi	192	170	0
Google scholar	bioanalyttikko työhyvinvointi	121	109	1
Google scholar	Kliininen kemia työhyvinvointi	119	102	4
Medic	hoitoty* OR hoitohenk* AND työhyvinvoint* OR työtyytyväis* OR työviihtyvy* OR työkuormit*	222	43	3
Cinahl	work satisfactio* OR job satisfactio AND nursing staff OR healthcare personnel* AND finland OR finnish	18	6	0
Pubmed	work satisfactio* OR job satisfactio AND nursing staff OR healthcare personnel* AND finland OR finnish	65	5	0

TAULUKKO 2. Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset

Tekijä, tutkimus, vuosi	Tarkoitus tai tavoite	Aineisto	Tutkimusmenetelmä
1. Sari Niemeläinen ja Marjaana Yliveronen Islabin näyteenottajien työtilaviihtyvyys 2012 , opinnäytetyö	Tarkoituksena selvittää Islabin lähilaboratorioiden työtilaviihtyvyyttä sekä työn kuormittavuutta	Vastauksia 57/81, vastausprosentti 70%	Kvantitatiivinen tutkimus
2. Ulla Peltola Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät laboratoriohoitajien kokemana 2008 , Pro Gradu	Tarkoituksena kuvata laboratoriohoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista. Edistävät ja estävät tekijät.	Vastauksia 41	Ryhmähaastattelu, laadullinen sisällönanalyysi
3. Jari Haapala Työnohjaus ja työhyvinvointi – kyselytutkimus sairaanhoitajille 2012 , Pro Gradu	Tavoitteena tutkia työnohjauksen vaikutuksia työhyvinvointiin. Työtyytyväisyys ja työuupumus eri osa-alueilla.	Vastauksia 103	QPSNordic yleiskysely
4. Sini Puustinen Vetovoimainen työ - Hoitohenkilöstön arviointeja työtyytyväisyyden ulottuvuuksista erikoissairaanhoidossa 2013 , Pro Gradu	Tarkoituksena selvittää hoitohenkilöstön arvioima työtyytyväisyys erikoissairaanhoidossa ja siihen vaikuttavat taustamuuttajat.	Vastauksia 779/2641. Vastausprosentti 29,4	Sähköinen kyselylomake
5. Kirsi-Marja Kaarlela Sairaanhoitajien työtyytyväisyys vanhustyössä 2013 , Pro Gradu	Tarkoituksena selvittää sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä vanhustyössä ja siihen vaikuttavia tekijöitä.	Vastauksia 12	Fokus-ryhmähaastattelu

TAULUKKO 2. Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset

Tekijä, tutkimus, vuosi	Tarkoitus tai tavoite	Aineisto	Tutkimusmenetelmä
6. Ulla Halminen-Äkräs Laboratoriohoitajan työ: Kuormitustekijät, niska-hartiaseudun ja yläraajan oireet ja stressi 2010, ProGradu	Tarkoituksena selvittää laboratoriohoitajan verinäytteenottotyön kuormitustekijöitä, työstressiä ja työtyytyväisyyttä.	Vastauksia 148	Strukturoitu kyselylomake
7. Marika Paulio ja Susanna Pirttinen Päivystysaikaisen työkuormituksen kartoittaminen Seinäjoen keskussairaalan klinisen kemian toimintayksikössä 2010, Opinnäytetyö	Tarkoituksena selvittää työkuormituksen määrää päivystystyövuoroissa.	Vastauksia 25/39. Vastausprosentti 64,1 %.	Kolme kyselylomaketta, joissa avoimia ja strukturoituja kysymyksiä
8. Hanna-Kaisa Shemeikka Laboratoriohoitajan työn vetovoimatekijät 2015, Opinnäytetyö	Tarkoituksena selvittää laboratoriohoitajien kokemuksia vetovoimaisesta työpaikasta.		Laadullinen tutkimus, ryhmähaastattelu
9. Saija Niemi ja Elina Kurtti Vuorotyössä jaksaminen klinisessä laboratoriossa 2014, Opinnäytetyö	Tarkoituksena selvittää klinisen laboratorion työntekijöiden jaksamista vuorotyössä.	Vastausprosentti 59 %	Kyselylomake, joka sisälsi avoimia ja strukturoituja kysymyksiä

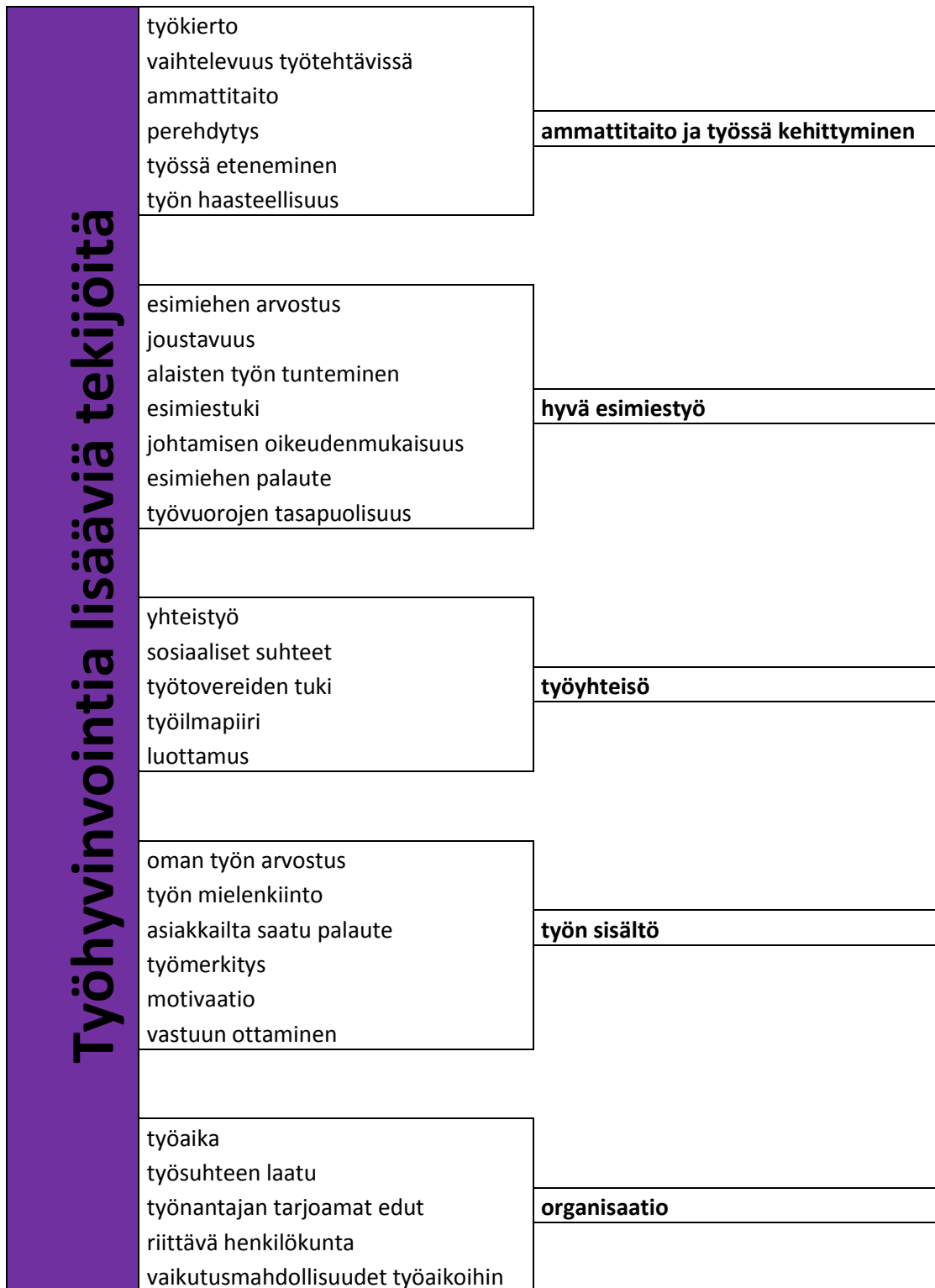
4.4 Aineiston analyysi

Laadullisissa tutkimuksissa käytetään yleisesti analyysimenetelmänä sisällönanalyysiä, jolla pyritään kuvailemaan tutkittavaa ilmiötä muodostamalla kategorioita, käsitteitä ja malleja. Näillä tarkoitetaan kokonaisuutta, jossa esitetään käsitteet, niiden hierarkia ja suhteet toisiinsa. Sisällönanalyysi edellyttää onnistuakseen, että tutkija kykenee pelkistämään aineiston ja muodostamaan siitä käsitteet, jotka parhaiten kuvaavat tutkittavaa ilmiötä. (Kyngäs, Kääriäinen, Elo, Kanste ja Pölkki 2011, 139-141.)

Sisällönanalyysi voidaan tehdä joko induktiivisesti tai deduktiivisesti. Deduktiivisessa analyysissä tehdään analyysirunko, johon etsitään aineistosta sisällöllisesti sopivia käsitteitä. Analyysin tuloksena saadaan näiden käsitteiden sisältö ja rakenne. (Kyngäs, Kääriäinen, Elo, Kanste ja Pölkki 2011, 139-141.) Induktiivisessa sisällönanalyysissä etsitään aineistosta vastausta tutkimuskysymykseen. Ensimmäiset valitut artikkelit luetaan läpi ja tutkimuskysymykseen saadut vastaukset kootaan listaukseksi, joista muodostetaan pelkistetyt ilmaukset. Näistä muodostetaan alakategoriat, jotka edelleen jaotellaan pääkategorioihin. (Päätalo ja Kauppi 2016.)

Edellä mainitun kuvailuosan rakentaminen on kuvailevan kirjallisuuskatsauksen ydin, jonka tarkoituksena on tutkimuskysymykseen vastaaminen harkitun aineiston avulla. Valitusta aineistosta luodaan jäsentynyt kokonaisuus, jolla luodaan aineiston sisäistä vertailua, olemassa olevan tiedon analysointia ja näistä lopulta päätelmien tekoa. Valitusta aineistosta haetaan tutkimuskysymyksen kannalta merkityksellisiä seikkoja, jotka ryhmitellään sisällön mukaisesti. Pääsisältö voidaan rakentaa eri tavoilla kuten teemoittain ja kategorioittain. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen analyysissä voidaan käyttää yhtä tai useampaa lähdettä, joista muodostetaan analyysin runko ja jota täydennetään muun aineiston avulla. (Ahonen 2013.)

Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa ei tehdä alkuperäistutkimusten laadun arviointia kuten systemaattisessa katsauksessa. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta ohjaa koko ajan tutkimuskysymys, johon etsitään vastauksia aineiston avulla. (Ahonen 2013.) Valitsimme aineistot ensin otsikon ja tiivistelmän perusteella, jonka jälkeen tarkastelimme vielä tarkemmin tutkimuksia ja etsimme niistä vastauksia tutkimuskysymyksiin. Etsimme tutkimuksista samankaltaisuuksia ja listasimme hyvinvointia lisääviä tekijöitä sekä haittaavia tekijöitä erilliselle paperille. Tämän jälkeen pelkistimme saatua aineistoa poistamalla epäolennaiset asiat pois sekä vain yksittäisinä mainitut asiat ja ryhmittelimme tekijöitä teemoittain. Näistä muodostui alakategoriat, jotka jaoteltiin edelleen viiteen työhyvinvointia lisääviin pääkategorioihin (kuvio 1) ja viiteen työhyvinvointia vähentäviin pääkategorioihin (kuvio 2). Työhyvinvointia lisäävät pääkategoriat ovat ammattitaito ja työssä kehittyminen, hyvä esimiestyy, työyhteisö, työn sisältö ja organisaatio. Työhyvinvointia vähentävät kategoriat työympäristö, työn määrälliset vaatimukset, haasteet työssä kehittämisessä, huono esimiestyy ja työjärjestelyt.



KUVIO 1. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä.

Työhyvinvointia vähentäviä tekijöitä	<ul style="list-style-type: none"> melu sisäilma työtilat lämpötila hankalat työasennot ja ergonomia 	työympäristö
	<ul style="list-style-type: none"> työmäärän epätasainen jakautuminen kiire taucojen pitämättömyys työtahti työvuorojen epäoikeudenmukaisuus 	työn määrälliset vaatimukset
	<ul style="list-style-type: none"> yksipuolinen työ mahdollisuus urakehitykseen vaikutusmahdollisuudet oman työn kehitys perehdytyksen puute 	haasteet työssä kehittämisessä
	<ul style="list-style-type: none"> epätasapuolinen esimiestyö esimiehen etäisyys arvostuksen puute tiedonkulku esimiehen huono vuorovaikutus palautteen puute 	huono esimiestyö
	<ul style="list-style-type: none"> resurssien vähyys palkka sijaisten puute vuorotyö 	työjärjestelyt

KUVIO 2. Työhyvinvointia vähentäviä tekijöitä.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustulokset on esitelty työhyvinvointia lisäävien ja vähentävien tekijöiden pääkategorioiden mukaan. Tekstiviitteiden merkinnässä on käytetty numerointia perinteisen sukunimi viittauksen sijaan tekstin selkeyttämisen vuoksi. Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset on numeroitu 1-9 (taulukko 2).

5.1 Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä

5.1.1 Ammattitaito ja työssä kehittyminen

Työn vaihtelevuus ja mahdollisuus työkiertoon nousivat esiin positiivisessa merkityksessä yli puolessa tutkimuksista, ja niillä koettiin olevan yhteys työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin. (1, 2, 5, 6, 7, 8, 9). Osa Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kliinisen kemian toimintayksikön työntekijöistä kokivat työn vaihtelevuuden vuorotyön eduksi. (7). Tampereen laboratoriokeskuksen työntekijöiden mielestä työkierto kehittäisi ammattitaitoa ja toisi vaihtelua ja tasapuolisuutta työnjakoon. (2).

Seitsemässä tutkimuksessa hyvällä perehdytyksellä oli yhteys työhyvinvointiin ja tyytyväisyyteen. (2, 3, 4, 5, 6, 7, 8). Perehdytyksen merkitystä laboratoriotyöntekijöiden keskuudessa pidettiin suurena etenkin uusille työntekijöille, jolla voitiin mahdollistaa monipuolinen tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä, sekä mahdollisuus työkiertoon osaamisalueiden laajennuttua. (2). Kuopion yliopistollisen sairaalan hoitohenkilöstön kokemaa tyytyväisyyttä uusien työntekijöiden perehdyttämiseen oli tavallista korkeampaa. Työntekijät tunsivat itsensä osaaviksi työntekijöiksi jatkuvan ammatillisen kehityksen myötä, joka lisäsi työhyvinvointia. (4). Kuopion yliopistollisen sairaalan sairaanhoitajille tehdyn kyselyn mukaan työtehtävästään työnhajauksen onnistuminen ilmeni tyytyväisyytenä vaikutusmahdollisuuksiin työssä, sekä työn kokemisena myönteisesti haasteellisenä. (3). Perehdyttämisen merkitys ammattitaidolle koettiin tärkeänä ja hyvä ammattitaito taas edisti hyvinvointia. (2). Kuudessa tutkimuksessa ammattitaito ja osaaminen lisäsivät tyytyväisyyttä työhön. (2, 3, 4, 5, 8, 9).

Neljässä tutkimuksessa tuotiin esille kehitysmahdollisuuden ja työssä etenemisen merkitys työhyvinvoinnille. (2, 4, 5, 8). Laboratoriotyöntekijöiden keskuudessa työssä etenemistä ja sen palkitsemista pidettiin työhyvinvointia edistävänä tekijänä, sekä hoitohenkilökunnan keskuudessa mahdollisuuteen urakehityksessä oltiin keskimääräisesti tyytyväisiä (2, 4). Nordlabin aluelaboratorioiden laboratorionhoitajat pitivät työssä kehittymistä suurena työhyvinvointia lisäävänä asiana. (8). Haastavat ja monipuoliset työtehtävät lisäsivät hyvinvointia kolmessa tutkimuksessa. (2, 3, 8). Työn haasteellisuus toi esiin hyvinvoinnin lisääntymisen ohella myös työntekijöiden riittävyyden, kiireen ja liiallisen vaatimuksen, jolloin sillä voi esiintyä vastakkaisia vaikutuksia. (4, 5).

5.1.2 Hyvä esimiestyö

Neljässä tutkimuksessa koettiin esimiehen arvostuksen työntekijöitä ja heidän tekemäänsä työtä kohtaan vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti. (2, 3, 4, 8). Myös Seinäjoen keskussairaalan kliinisen kemian yksikön työntekijöiden työhyvinvointia ja työilmapiiriä tutkittaessa tuli ilmi, että yhteis-

työ lähimmän esimiehen kanssa sujui hyvin. (7). Viidessä tutkimuksessa esimiehiltä saatu tuki ja kannustus koettiin hyvinvointia lisäävänä tekijänä. (2, 3, 4, 5, 6). Kuopion yliopistollisen sairaalan henkilökunnalle tehdyn kyselyn mukaan lähijohtaja on kiinnostunut työn tuloksista, rohkaisee henkilöstöä osallistumaan työyksikön toiminnan suunnitteluun, sekä on kiinnostunut työntekijöidensä työhyvinvoinnista, joka lisää työntekijöiden työtyytyväisyyttä. (4). Neljässä tutkimuksessa oli mainittu oikeudenmukaisuuden yhteys hyvinvointiin. (2, 3, 5, 8).

Yksityiselämän huomioiminen ja joustavuus nousi esiin kuudessa tutkimuksessa (2, 3, 4, 5, 8, 9). Esimies-alaissuhde nähtiin tärkeänä vanhustyössä, koska se mahdollistaa työssä jaksamisen ja työvuorojen joustavuuden oman elämäntilanteen mukaan. (5). Työvuorojen joustavuutta ja tasapuolisuutta pidettiin tärkeänä viidessä tutkimuksessa. (2, 3, 7, 8, 9). Kliinisen kemian yksikön päivystystöitä tekevään ryhmään toivottiin lisää henkilökuntaa, jotta yövuorot jakaantuisivat useamman henkilön kesken. (7). Palautteen saaminen esimieheltä lisäsi tyytyväisyyttä kahdessa tutkimuksessa. (2, 8). Hyvän esimiehen katsottiin omaavan vahvat sosiaaliset taidot, pitämällä työntekijöidensä puolia ja antamalla säännöllisesti palautetta tehdystä työstä. (8). Islabin näytteenottajille tehdyn kyselyn mukaan palautteella katsottiin olevan yhteyttä hyvinvointiin myös muualta, kuten asiakkailta saatuna, ja vaikutus työhyvinvointiin riippui siitä, oliko palaute positiivista vai negatiivista. (1).

5.1.3 Työyhteisö

Työntekijöiden keskuudessa työtyytyväisyyttä lisäsi erityisesti hyvä työilmapiiri, joka nousi esille kahdeksassa tutkimuksessa. (1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9). Nordlabin laboratoriohoitajat kokivat, että hyvä työilmapiiri ja -yhteisö saisivat jäämään töihin, vaikka esimerkiksi vakituista toimea ei heti saisikaan. (8). Vaasan keskussairaalan henkilökunnalle tehdyn kyselyn mukaan työaika-autonomia vaatii hyvää yhteistyötä ja keskustelutaitoja, mutta antaa työntekijöille yhteisöllisyyden tunteen ja parantuneen työilmapiirin. (9). Myös arvostus ja kiitos lisäsivät työn mielekkyyttä. (8). Kuudessa tutkimuksessa sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus nousivat esille hyvinvointia ja työn mielekkyyttä tutkittaessa. (2, 3, 4, 5, 8, 9). Laboratoriohoitajien mukaan tärkein asia hyvän työpäivän luomiseen oli sosiaaliset suhteet työpaikalla. (8).

Toimivan yhteistyön merkitys työhyvinvoinnille nousi esiin viidessä tutkimuksessa. (2, 4, 5, 7, 9). Hyvä työilmapiiri auttaa kaikkia jaksamaan työssä ja pitämään ryhmätyöhenkeä positiivisena. (7). Työkavereilta saatua apua ja tukea pidettiin tärkeänä viidessä tutkimuksessa. (1, 2, 3, 5, 7). Myös luottamusta käsiteltiin viidessä tutkimuksessa. (2, 4, 5, 6, 8). Työhyvinvointiin ja tyytyväisyyteen vaikuttivat muun muassa luottamuksellinen ilmapiiri, luottamus työkavereiden ammattitaitoon, sekä työyhteisöltä saatu luottamus. (2, 4, 6, 8).

5.1.4 Työn sisältö

Kuudessa tutkimuksessa nousi esille oman työn arvostaminen ja sen yhteys työhyvinvointiin. (1, 2, 3, 4, 5, 8). Myös Seinäjoen klinisen kemian toimintayksikössä 60 prosenttia kertoi viihtyvänsä työssään hyvin. (7). Laboratoriohoitajat kokivat muun muassa, että oman työnsä merkityksellisenä pitäminen

ja oman arvon tunne olivat merkkejä positiivisesta asenteesta, joka edistää hyvinvointia. (2). Islabin työtilaviihtyvyyttä selvittävässä tutkimuksessa saatiin selville, että työtiloissa on puutteita, mutta silti enemmistö oli tyytyväisiä näytteenottotyöhön. (1). Kuopion yliopistollisen sairaalan henkilökunta arvioi oman työnsä arvostuksen korkeaksi. (4). Arvostus ja sen puute vaikuttavat joko työhyvinvointia edistävänä tai heikentävänä tekijänä. (5). Neljässä tutkimuksessa työn merkitys koettiin tärkeäksi. (2, 4, 5, 8). Ammattitaidon käyttäminen ja kehittäminen, sekä osaamisen siirtäminen uusille työntekijöille koettiin merkitykselliseksi. (2, 4). Helsingissä vanhusten pitkäaikaishoitoyksikössä sairaanhoitajille tehdyssä tutkimuksessa mainittiin, että tärkeintä työtä yhteiskunnassa on huolehtia toisista. (5). Työn merkitys kasvaa, kun se koetaan hyödylliseksi, sekä myös klinikoiden palaute laboratorion työntekijöille nosti työn merkitystä. (8).

Asiakkailta saadun palautteen merkitys koettiin positiiviseksi neljässä tutkimuksessa. (1, 4, 5, 8). Työhyvinvointia edistävänä asiana Laboratoriokeskuksen laboratoriohoitajat pitivät jokaisen työntekijän mahdollisuutta perehtyä mielenkiintoisiksi kokemiinsa osa-alueisiin. (2). Nordlabin laboratoriohoidajien mielestä työn yksipuolistuminen ja haasteiden poistuminen koettaisiin työhyvinvointia alentavaksi. (8). Työn mielenkiinnon merkitys mainittiin viidessä tutkimuksessa. (2, 3, 4, 5, 8). Motivaatioita ja kiinnostusta työtä kohtaan pidettiin edistävänä tekijänä neljässä tutkimuksessa. (2, 3, 4, 5). Kuopion yliopistollisessa sairaalassa onnistuneen työhön ohjauksen koettiin edesauttavan kiinnostavan työn saantia. (3). Motivaatioon vaikuttivat myös muun muassa osaamisen tunne, positiivinen kokemus asiakastyöstä, kunnioitus, arvostus, palkitsevuus ja vastuullisuus. (2, 5). Vastuun ottamisen koettiin lisäävän tyytyväisyyttä. (2, 3, 5). Nordlabin laboratorion hoitajat toivoivat, että vastuun määrään voitaisiin itse vaikuttaa. (8).

5.1.5 Organisaatio

Riittävän henkilökunnan määrä nousi esiin kuudessa eri tutkimuksessa työhyvinvointia edistäviä asioita tutkittaessa. (1, 2, 4, 5, 7, 8). Islabin työntekijöillä epätasainen työmäärän jakaantuminen ja kiire vaikutti alentavasti hyvinvointiin. (1). Myös Kuopion yliopistollisen sairaalan henkilökunta koki henkilökunnan puutteen alentavan tyytyväisyyttä, mutta he olivat keskimääräisen tyytyväisiä omaan työmääräänsä ja työaikoihinsa. Työaikojen ergonomiaa lisäävää työaikamallia pidettiin positiivisena asiana. (4). Työajan merkitystä oli käsitelty kolmessa tutkimuksessa. (4, 5, 9). Vaasan keskussairaalan kliinisen laboratorion henkilökunnasta osa näki vuorotyön eduksi, koska se muun muassa mahdollisti omien asioiden hoitamisen ja nukkumisen välillä arkena pitkään. (9).

Omien vaikutusmahdollisuuksien osuutta työaikoihin ja -vuoroihin oli pohdittu neljässä tutkimuksessa, ja siihen osallistumisen koettiin lisäävän tyytyväisyyttä. (2, 5, 8, 9). Tasapuolisuus työnjaossa ja työvuorojärjestelyissä koettiin positiivisena, sekä mahdollisuus tehdä itselle henkilökohtaisesti sopivia vuoroja. (2, 5). Huslabin laboratoriohoidajille tehdyssä tutkimuksessa lähes kaikissa laboratorioissa työhön liittyvissä vaikutusmahdollisuuksissa koettiin ongelmia. (6). Työnantajan tarjoamat edut katsottiin tärkeäksi neljässä tutkimuksessa. Eduksi mainittiin henkilökohtaisen kehityksen mahdollistavat koulutustarjonnat, tyky-toiminta, terveydenhuoltopalvelut, sekä työn ulkopuolelle ulottuvat liikunta- ja kulttuuriedut. (4, 5, 7, 8). Huslabin vanhustenhoidossa työskentelevät sairaanhoitajat koki-

vat koulutusmahdollisuuksien lisäävän työtyytyväisyyttä ja mahdollistavan myös palkkakehityksen. (5). Seinäjoen keskussairaalan kliinisen kemian laboratoriossa Smartum -seteleitä pidettiin hyvänä "bonuksena". (8). Työsuhteen laatu mainittiin kolmessa tutkimuksessa. (2, 5, 8). Työsuhteisiin oltiin tyytyväisiä ja jopa vakituista työtä tärkeämpänä pidettiin työn mielekkyyttä. Sijaiset kokivat, että he eivät olleet oikeutettuja koulutuksiin samoissa määrin kuin vakituiset työntekijät, joka vaikutti tyytyväisyyteen Huslabin vanhustenhoitoyksikön sairaanhoitajien, sekä Nordlabin laboratoriohoitajien keskuudessa. (5, 8).

5.2 Työhyvinvointia vähentäviä tekijöitä

5.2.1 Työympäristö

Kuudessa tutkimuksessa oli käsitelty työympäristön vaikutusta työhyvinvointiin ja näistä yli puolessa oli melu mainittu yhtenä työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä. (1,2,6,7). Islabin näytteenottajien työtilaviihtyvyyttä selvittävässä opinnäytetyössä 53 prosenttia koki olevansa eri mieltä siitä, että näytteenottotila on meluton. (1). Myös Tampereen yliopistolle tehdystä Pro Gradu tutkimuksessa, jossa selvitettiin laboratoriohoitajien kokemia työhyvinvointia edistäviä ja estäviä tekijöitä mainittiin melu, ahtaus, huono ilmanlaatu ja työympäristön rauhattomuus työhyvinvointia vähentävinä tekijöinä. (2). Huono sisäilma oli mainittu kahdessa muussakin tutkimuksessa. (1,6). Huslabin kuudelle laboratoriolle tehdystä laboratoriohoitajien työn kuormitustekijöitä mittaavassa tutkimuksessa kaikissa koettiin sisäilman laatu huonoksi ja haittaavan työhyvinvointia. (6).

Työtilojen mitoitus ja ergonomia olivat myös työhyvinvointia haittaavia tekijöitä. Huslabin laboratorioista kolmessa koettiin työtilojen mitoitukset melko tai erittäin huonoiksi. (6). Kuopion yliopistollisen sairaalan erikoissairaanhoidolle tehdystä tutkimuksessa hoitohenkilökunta koki alhaisimmaksi tyytyväisyyden fyysiseen työympäristöön ja siinä erityisesti tilojen sopimattomuuteen hoitotyöhön sekä työyksikön viihtyvyyteen. (4). Islabin näytteenottajat kokivat työn yksipuolisesti kuormittavaksi, jossa ergonomiset puutteet tulevat eteen nopeasti. (1). Ergonomiaan toivottiin kiinnitettävän enemmän huomiota myös Seinäjoen kliinisen kemian toimintayksikössä esimerkiksi korkeammilla näytteenotokärryillä ja niihin kiinnitettävillä jakkaroilla. Näytteenottotyössä sairaalan vuodeosastoilla joutuu usein työskentelemään huonoissa asennoissa, joka kuluttaa elimistöä. Lisäksi osastoilla on usein huonosti pöytä- ja laskutilaa ja välillä valaistuskin on puutteellista. (7).

5.2.2 Työn määrälliset vaatimukset

Työn määrälliset vaatimukset työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä tulivat ilmi kahdeksassa tutkimuksessa. (1,2,3,4,5,6,7,8). Niistä seitsemässä oltiin sitä mieltä, että kiire haittasi työssä viihtyvyyttä. (1,2,4,5,6,7,8). Islabin lähilaboratorioille tehdystä tutkimuksessa 82 prosenttia oli sitä mieltä, että joutuu usein työskentelemään kiireellä ja 81 prosenttia koki työmäärän jakautuvan epätasaisesti. (1). Tampereen laboratoriokeskukselle tehdystä tutkimuksessa laboratoriohoitajat toivat esille työvuorojen olevan niin kiireisiä, etteivät he ennästä palvella asiakkaita haluamallaan tavalla. He korostivat työn olevan tärkeää asiakaspalvelutyötä ja ahdistuivat siitä, ettei laboratoriovastauksia saatu tai potilaan luokse päästy, tarpeeksi nopeasti (2). Samaa mieltä olivat myös vanhusten hoitotyössä

työskentelevät sairaanhoitajat. (5). Työn määrä tuntui laboratoriohoitajien mielestä liialliseksi, jonka vuoksi työ tuntui raskaalta ja he kokivat, ettei kaikkia töitä ehdi tehdä. (2).

Työmäärän epätasainen jakautuminen tuli ilmi viidessä tutkimuksessa. (1,2,4,6,7). Huslabin laboratorioille tehdyssä tutkimuksessa kaikissa koettiin työmäärän jakautuvan epätasaisesti ja töiden ruuhkautuminen koettiin ongelmaksi. Lisäksi puolella laboratorioista ilmoitettiin, ettei kaikkia taukoja ennätetty pitää kiireen vuoksi. (6). Seinäjoen klinisen kemian työntekijöistä yli puolet koki kiireen suurimmaksi kuormitustekijäksi. Lisäksi yövuoroja tekevät laboratoriohoitajat olivat sitä mieltä että työmäärä yövuorossa työskenteleville kahdelle työntekijälle oli liikaa ja yövuoroihin tarvittaisiin lisää työntekijöitä. Tutkimuksessa selvisi, että kaksi yövuoron tekijää ottivat seuratulla viikolla enemmän näytteitä kuin viisi iltavuoron tekijää ja joutuivat myös itse analysoimaan näytteet, jolloin työkuormitus oli selvästi suurempi. (7).

5.2.3 Haasteet työssä kehittymisessä

Oman työn kehittymismahdollisuuksien vaikutusta työhyvinvointiin käsiteltiin seitsemässä tutkimuksessa. (2,3,4,5,6,7,8). Tampereen laboratoriokeskuksen tutkimuksessa kävi ilmi, että kiireen ja henkilöstöresurssipuutteiden vuoksi aina ei ollut mahdollisuutta päästä perehtymään. Uudet työntekijät eivät päässeet osallistumaan päivystysvuoroihin ennen riittävää perehdytystä, koska näissä vuoroissa oli hallittava eri työtehtäviä laajasti. Tällöin uusien työntekijöiden työnkuva saattoi muodostua hyvin yksipuoliseksi. Myös kauan työssä olleet kokivat, että uusiin tehtäviin perehtymään oli mahdotonta päästä. Tämä aiheutti sen, että hoitajat kokivat kiusalliseksi sen, ettei kiireessä osannut auttaa kaikissa työpisteissä. Monen mielestä osaamattomuuden tunne haittasi työhyvinvointia. (2). Huslabin laboratorioista neljässä työhön perehdytys koettiin ongelmaksi, koska se oli tehty huonosti. (6). Vanhustyössä työskentelevät sairaanhoitajat korostivat miten tärkeää omassa työssä kehittyminen on työtyytyväisyyden kannalta ja kertoivat työssä kehittymisen olevan hoitajien ammatillinen velvollisuus. Uusien työntekijöiden perehdytykseen toivottiin enemmän aikaa. Perehdytys ja ohjaaminen tapahtuvat yleensä oman työn ohella, jolloin se hidastaa työntekoa. (5). Vaikka työssä kehittyminen koettiin tärkeäksi, Seinäjoen klinisen kemian laboratoriohoitajista osa koki jatkuvan uuden opettelu kuormittavaksi kuten myös monen työpisteen hallinnan. (7).

Kuopion yliopistollisen sairaalan hoitajat olivat tutkimuksessa vähiten tyytyväisiä vaikutusmahdollisuuksiin työhön liittyvässä päätöksenteossa. (3). Erikoissairaanhoidolle tehdyssä tutkimuksessa tyytyväisyys päätöksentekoon sekä mahdollisuus urakehitykseen koettiin keskimääräiseksi. (4). Myös laboratoriokeskuksen työntekijät toivoivat enemmän mahdollisuuksia oman työn kehittämiseen. Esimerkiksi tilojen ja toimintojen suunnittelussa toivottiin, että mielipidettä kysyttäisiin työntekijöiltä. Paras asiantuntijuus hoitajien mielestä oli työntekijöillä, jotka etenkin päivystysvuoroissa joutuivat itsenäisesti tekemään päätökset ja ratkaisut työtehtävien suorittamisesta. (2).

Huslabin laboratorioista lähes kaikissa koettiin ongelmaksi työn monipuolisuuden vaikuttaminen. Eri-tyisesti yhdessä laboratoriossa näytteenottotyö koettiin yksipuoliseksi, joka tarjosi vähän mahdolli-

suuksia kehitykseen. (6). Myös laboratoriohoitajan työn vetovoimatekijöitä tutkivassa työssä korostui kehitysmahdollisuuksien ja työn monipuolisuuden merkitys tyytyväisyydessä. (8).

5.2.4 Huono esimiestyö

Kuudessa tutkimuksessa oli käsitelty esimiehen negatiivisista vaikutuksista työhyvinvointiin. (1,2,4,5,6,7). Eniten vastauksissa korostui koettu epäoikeudenmukaisuus työnjaossa sekä rakentavan palautteen saamisen puute. Laboratoriokeskuksen työntekijöistä useilla oli kokemusta huonosta esimiestyöstä, joka ilmeni puutteellisena johtamisena. Hoitajat kokivat, ettei esimies tuntenut tarpeeksi alaistensa työtä ja esimies tuntui etäiseltä. Osa koki myös työnjaossa epätasapuolisuutta, jolloin esimerkiksi näytteenottotyöhön päätyivät aina samat työntekijät ja osa työntekijöistä puolestaan ei ottanut näytteitä juuri koskaan. (2). Myös vanhusten parissa työskentelevät sairaanhoitajat sekä Seinäjoen klinisen kemian työntekijät toivat esille, että johtamisessa eniten harmitti työvuorojen epäoikeudenmukaisuus. Tasapuolisuus työvuoroissa oli kiinni esimiehestä ja sillä koettiin olevan tärkeä rooli työviihtyvyyteen. (5,7). Nordlabin aluelaboratorioiden hoitajat kokivat esimiehen etäännyneen varsinaisesta laboratoriotyöstä, joka johtui lähiesimiesten suurista paineista ja kiireestä. (8).

Ammattitaitoa kehittävän, rakentavan palautteen saamisen puute koettiin työhyvinvointia estävänä tekijänä laboratoriokeskuksessa. Lisäksi monien mielestä muutoksista tiedotettiin huonosti, jonka työntekijät kokivat asioiden salailuna. Tutkimuksessa tuli ilmi, että hoitajat kaipasivat enemmän tietoa tulevaisuuden näkymistä. (2). Huslabin laboratorioista puolessa esimiestyö arvioitiin huonoksi, koska tiedonkulku johdon ja henkilöstön välillä oli puutteellista ja palautekeskustelut oman lähiesimiehen kanssa harvinaisia, mutta toivottavia. (6).

Kuopion yliopistolliselle sairaalalle tehdyissä kahdessa tutkimuksessa hoitajat olivat tyytyväisiä johtamiseen ja esimiestyöhön. Ainoastaan erikoissairaanhoidon tutkimuksessa tyytyväisyys palautteen saamiseen esimieheltä sekä ylimmän johdon arvostus olivat keskimääräistä. (3,4).

5.2.5 Työjärjestelyt

Työjärjestelyillä tarkoitetaan tässä kohtaa henkilöresursseja, palkkaa ja vuorotyötä ja näitä käsiteltiin viidessä tutkimuksessa. (2,4,5,7,9). Kahdessa tutkimuksessa tuotiin esille toive henkilöresurssien lisäämisestä asiakaspalveluun. (2,5). Vanhusten parissa työskentelevät hoitajat kertoivat resurssipuulan heikentävän tyytyväisyyttä. Välillistä työtä kuten tilausten tekoa ja puhtaanapitoa oli paljon ja se vei aikaa varsinaiselta hoitotyöltä. Ammattitaitoisia sijaisia oli välillä vaikea saada. (5). Laboratoriohoitajat toivoivat, että lisäykset henkilökunnan määrässä mahdollistaisivat nopeamman pääsyn näytteenottoon pyydetyille osastolle tai poliklinikalle. (2).

Kuopion yliopistollisen sairaalan erikoissairaanhoidolle tehdyssä tutkimuksessa palkkaan suhteessa työn vaativuuteen oltiin keskimääräistä tyytymättömämpiä. (4). Myös laboratoriokeskuksen hoitajat kertoivat pienen palkan alentavan työmotivaatiota. (2). Vanhusten hoitotyössä olevat sairaanhoitajat toivat esille hoitotyön arvostuksen ja työn vaativuuden, kun heiltä kysyttiin tyytyväisyydestä palk-

kaan. Mikäli palkkaa halusi enemmän, oli työskenneltävä viikonloppuisin, minkä koettiin heikentävän jaksamista, koska sosiaalisten suhteiden ylläpitoon ei jäänyt aikaa. (5).

Työvuorojen vaihtelut, iltavuorosta aamuvuoroon -yhdistelmät ja yhden päivän vapaat koettiin raskaiksi kahdessa kliinisen kemian yksikössä. (2,9). Vuorotyö määräsi liikaa elämää ja siitä aiheutuvan väsymyksen vuoksi moni koki, ettei jaksanut työn lisäksi tehdä mitään muuta. Vuorotyö häiritsi harrastusmahdollisuuksia sekä yksityistä sosiaalista elämää. Jotkut myös kokivat, että päivystysvuoroja oli liikaa ja nukkuminen niiden vuoksi vaikeaa, joka näkyi työssä jaksamisessa. (2). Kolmessa tutkimuksessa tuotiin esille haasteet perheen ja ystävyssuhteiden yhdistämisestä vuorotyöhön. (5,7,9). Seinäjoen kliinisen kemian työntekijät kertoivat vuorotyön aiheuttavan unettomuutta, väsymystä ja vapaa-ajan heikkenemistä. Lisäksi 67 prosenttia koki päivystysaikana olevan vastuuta erittäin paljon ja 44 prosenttia koki tämän kuormittavan melko paljon. Päivystysajan työtehtävät koettiin olevan vaativia tai erittäin vaativia. (7). Vaasan keskussairaalan bioanalytikoista suurin osa kertoi jaksavansa vuorotyötä kohtalaisesti, mutta yövuorot koettiin raskaiksi. Nuoremmat työntekijät jaksivat vuorotyötä paremmin kuin iäkkäämmät. Jaksamisen kannalta tärkeiksi työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi koettiin liikunta, lepo sekä sosiaaliset suhteet. Myös terveellisen ruokavalion ja säännöllisen ateriaritmin merkitys hyvinvoinnille korostuivat. (9).

6 POHDINTA

6.1 Tulosten yhteenveto

Ensimmäinen tutkimuskysymys, johon lähdimme etsimään vastausta, oli: Mitkä tekijät lisäävät bioanalyytikoiden kokemaa työhyvinvointia?

Hyödylliseksi ja tärkeäksi koettu työ lisäsi työntekijöiden motivaatiota lähes jokaisessa tutkimuksessa. Toinen yhtä suureen merkitykseen nouseva tekijä oli työyhteisö ja työilmapiiri. Kolmantena hyvinvointitekijänä nousi työn vaihtelevuus ja siihen liittyen riittävä perehdytys ja mahdollisuus osallistua ammattitaitoa kehittäviin koulutuksiin. Riittävät henkilöstöresurssit koettiin myös tärkeäksi, jotta koulutuksiin oli mahdollista päästä. Viimeisenä merkittävänä hyvinvointitekijänä tutkimuksissa nousi esimiehen ominaisuudet, joista tärkeimpänä joustavuus, oikeudenmukaisuus ja kehityskeskustelut, joissa voidaan käydä läpi työntekijän ammatillista kehitystä ja koulutustarpeita.

Toinen tutkimuskysymys oli: Mitkä tekijät vähentävät bioanalyytikoiden kokemaa työhyvinvointia? Suurimpana tekijänä nousi kiire ja tämän jälkeen toisena merkittävänä tekijänä työmäärän epätasainen jakautuminen. Bioanalyytikon työssä haasteena ovat myös ergonomiasta huolehtiminen sekä työpisteiden melu. Viimeisenä merkittävänä työhyvinvointia haittaavana tekijänä tutkimuksissa nousi esteet omaan työhön vaikuttamisessa ja ammattitaidon kehittämisessä.

6.2 Tulosten pohdinta

Lähes kaikissa tutkimuksissa tuli ilmi työntekijöiden tyytyväisyys omaan työhön. Työntekijät kertoivat olevansa motivoituneita ja pitivät tekemäänsä työtä tärkeänä. Hyödylliseksi koettu työ nosti työn merkitystä. Motivaatioon vaikuttivat osaamisen tunne, positiivinen kokemus asiakastyöstä, kunnioitus, arvostus, palkitsevuus ja vastuullisuus. Työilmapiirin merkitys työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä nousi esiin kahdeksassa tutkimuksessa jolloin sitä voidaan pitää yhtenä merkittävimpänä hyvinvointitekijänä ja yli puolessa nostettiin esiin työkavereiden tuen ja avun saannin tärkeys. Työtovereihin luotetaan ja yhteistyötä arvostetaan kovasti. Teoriaosuuden motivaatiotekijöissä on myös käsitelty työyhteisön osuutta työhyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden keskeinen ilonlähde ja motivaatiotekijä on työyhteisö. Työkavereiden ja ilmapiirin roolia työhyvinvoinnissa pidettiin yhtä tärkeänä kuin itse työn merkitystä (Aaltonen, Ahonen ja Pajunen 2015, 82–86). Hyvän työelämän on todettu koostuvan kolmesta keskeisestä tekijästä. Ensinnäkin työntekijän tulee pystyä täyttämään työnsä vaatimukset kunnolla käytettävissä olevassa ajassa. Toisena tärkeänä tekijänä on tuen ja arvostuksen saaminen työtovereilta ja esimieheltä. Tärkeä tekijä on myös työn mielekkyys, joka mahdollistaa työntekijän oman identiteetin rakentumista ja kehitystä. (Juuti ja Salmi 2014, 37.) Johtopäätöksenä voidaan todeta, että on tärkeää tukea työyhteisön hyvää ilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä esimerkiksi järjestämällä yhteistä työkykyä ylläpitävää toimintaa. Tyky-toiminnan positiivisista vaikutuksista työhyvinvointiin oli mainittu neljässä tutkimuksessa.

Työn vaihtelevuus nousi myös monessa tutkimuksessa yhdeksi isoksi työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi kuten myös hyvän perehdytyksen merkitys. Hyvällä perehdytyksellä ja koulutuksilla pidettiin yllä ammattitaitoa ja näin mahdollistettiin työskentely useissa eri työpisteissä, jonka moni koki työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Yli puolessa tutkimuksista korostettiin hyvän ammattitaidon ja osaamisen merkitystä työtyytyväisyydessä. Myös Työterveyslaitos on todennut, että työtyytyväisyys ja työmotivaatio ovat yhteydessä siihen, kuinka paljon työntekijä voi käyttää ammattitaitoaan työssään sekä kehittää sitä (Työterveyslaitos 2006, 83). Kuitenkin neljässä tutkimuksessa todettiin, että kii-reen ja henkilöstöresurssi puutteiden vuoksi perehtymään ja koulutuksiin ei aina ollut mahdollista päästä. Riittävät henkilöstöresurssit olivat myös mainittu useassa tutkimuksessa työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Työntekijät kokivat tyytymättömyyttä, mikäli omaa ammattitaitoa ei päässyt kehittämään ja työtehtävät jäivät liian yksipuoliseksi. Etenkin kliinisellä kemialla työskentelevien bioanalyttikoiden vastauksissa korostui työtehtävien monipuolisuuden tärkeys. Liian yksipuolinen työ kuormitti henkisesti, koska osaamista ei päässyt käyttämään haluamallaan tavalla, jolloin koulutuksen koettiin menneen hukkaan.

Johtamisella on tärkeä rooli siinä, että yksilön osaaminen, mielenkiinto ja työn vaatimukset kohtaavat. Oikeilla henkilöstövalinnoilla varmistetaan sopivan henkilön valinta työtehtävien vaatimukset huomioiden. (Kuntatyönantajat 2007.) Vaikka kliinisellä kemialla työskentelevien bioanalyttikoiden vastauksissa korostui työn monipuolisuuden tärkeys ja kuinka liiallinen näytteenottotyö kuormitti henkisesti, kuitenkin Islabin näytteenottajille tehdyssä tutkimuksessa, työntekijät kertoivat olevansa tyytyväisiä työhönsä. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että jokainen löytää juuri itselleen sopivan työn.

Johtamisella on suuri merkitys henkilöstön hyvinvointiin ja esimiehen myönteinen asenne pitää yllä työkykyä. Esimiehen antama tuki parantaa henkilöstön sitoutumista ja on voimakas hyvinvoinnin osatekijä. (Työterveyslaitos 2006,80.) Henkilöstöjohtamisella on tärkeä rooli siinä, että työntekijöiden osaaminen ja työn vaatimukset kohtaavat. Osaamisen kehittämisellä huolehditaan siitä, että työntekijöiden osaaminen on ajan tasalla ja tämä varmistetaan säännöllisillä osaamiskartoituskeskusteluilla. Esimiestyössä keskeisinä ovat työn organisointi, osaamisen arvostus ja työsuorituksen arviointi, tavoitteiden asettaminen ja palautteen anto (Kuntatyönantajat 2007.)

Puolessa tutkimuksista koettiin esimiehen arvostavan työntekijöitä ja heidän työtään ja yhteistyö lähimmän esimiehen kanssa sujui hyvin. Esimies-alaissuhde koettiin tärkeäksi, joka mahdollisti työssä jaksamisen ja ammatillisen kehittymisen. Etenkin työvuorosunnittelu ja sen oikeudenmukaisuus oli tärkeä esimiehen tehtävä, joka vaikutti työtyytyväisyyteen. Hieman yli puolessa tutkimuksista esimiehiltä saatu tuki ja kannustus koettiin hyvinvointia lisäävänä tekijänä. Erityisesti tutkimuksissa nousi esille tärkeys yksityiselämän huomioimiseen ja joustavuus. Hyvän esimiehen ominaisuuksiin mainittiin vahvat sosiaaliset taidot, työntekijöiden tukeminen ja palautteen anto. Tutkimuksissa korostui työntekijöiden toiveet omaan työhön vaikuttamismahdollisuuksista. Lisäksi he toivoivat kehityskeskusteluja esimiehen kanssa. Kehityskeskustelut ja niissä esille tulevien asioiden toteuttaminen koettiin tärkeäksi työhyvinvointia edistäväksi asiaksi.

Kuudessa tutkimuksessa tuli kuitenkin ilmi myös puutteita esimiestyössä. Eniten puutteita todettiin olevan epäoikeudenmukaisessa työnjaossa sekä rakentavan palautteen saamisessa. Lisäksi työntekijät toivoivat enemmän avoimuutta ja tietoa tulevaisuuden näkymistä. Esimies koettiin osassa laboratorioista etäiseksi joka oli vieraantunut varsinaisesti laboratoriotyöstä. Yli puolessa tutkimuksista ilmeni puutteita työmäärän jakautumisessa tasaisesti työntekijöiden kesken ja tämä harmitti työntekijöitä kovasti. Motivaation säilymisen kannalta on tärkeää, että työssä voi yhdistää työnantajan tavoitteet ja työntekijän omat henkilökohtaiset tarpeet, jolloin sopivia ulkoisia ja sisäisiä kannusteita on riittävästi. Lisäksi tarvitaan myös palautetta, joka myönteisenä ja rakentavana motivoi uudelleen hyvään työtulokseen. (Takala ja Kalimo 2011, 49–50.)

Suurimpana työhyvinvointia vähentävänä tekijänä mainittiin kiire ja työn määrälliset vaatimukset ja nämä ilmenivät lähes kaikissa tutkimuksissa. Useat tutkimukset tukevat tätä tulosta. Kiireen on todettu lisääntyneen työpaikoilla 1970-luvulta lähtien ja yli puolet työssäkäyvistä kokee kiireen haittaavan työtä (Juuti ja Salmi 2014, 43). Julkisissa keskusteluissa nousee jatkuvasti esille hoitotyön ammattilaisten turhautuminen siitä, etteivät he pysty tekemään työtään haluamallaan tavalla. Hoitotyö painottuu asiakaskohtaamisiin ja alalle hakeutuu ihmisläheisiä, ihmisten hyvinvoinnista kiinnostuneita työntekijöitä, jotka haluavat auttaa ja hoitaa. Myös tässä kirjallisuuskatsauksessa läpikäydyissä tutkimuksissa nousi esille laboratoriohoitajien kokevan työvuorojen olevan niin kiireisiä etteivät hoitajat ennäätä palvella asiakkaita haluamallaan tavalla. Yli puolessa tutkimuksista koettiin myös työmäärän jakautuvan epätasaisesti. Yövuorot koettiin esimerkiksi kiireellisemmäksi kuin iltavuorot ja näytteenottotyö puolestaan painottui aamuun ja sinne toivottiin lisää näytteenottajia.

Työterveyslaitoksen mukaan työuupumista voidaan ehkäistä riittävillä voimavaroilla työyhteisössä, kohtuullistamalla työn vaatimuksia sekä kehittämällä ja kouluttamalla työntekijöitä. Työturvallisuuslain mukaan esimiehillä on velvollisuutena selvittää liialliset työn kuormitustekijät ja huolehtia siitä, että työympäristö on paras mahdollinen. (Työterveyslaitos 2006, 80.) Tässä kirjallisuuskatsauksessa työn ympäristötekijöistä suurimmiksi haittaaviksi tekijöiksi nousivat melu ja huono ergonomia. Näytteenottotyössä joutuu usein työskentelemään huonoissa asennoissa ja tähän toivottiin parannusta esimerkiksi korkeammilla näytteenottokärryillä. Hyvästä ergonomiasta huolehtiminen on kuitenkin paljon myös työntekijän omalla vastuulla. Vuodeosaston sänkyjen korkeus on säädettävissä, mutta moni kokee näytteenottokierrot niin kiireelliseksi, ettei sänkyjen nostamiselle löydy aikaa. Kliinisen kemian laboratoriot ovat pitkälti automatisoitunutta ja laitteet aiheuttavat melua. Tähän asiaan on kuitenkin kiinnitetty huomiota esimerkiksi Huslabin uudistetuissa laboratoriotiloissa. Monissa laboratorioissa on myös mahdollisuus käyttää kuulosuojaimia.

Vielä yhtenä merkittävänä työhyvinvointia vähentävänä tekijänä nousivat esille vaikutusmahdollisuudet sekä itse työhön että työvuoroihin. Omaa työtä toivottiin pääsevän kehittämään enemmän ja hoitajat halusivat osalliseksi päätöksentekoon esimerkiksi tilojen ja toimintojen suunnittelussa. Hoitajia harmitti myös se, ettei koulutuksiin ja perehtymään ollut aina mahdollista päästä. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön mukaan työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä voidaan ehkäistä työelämää ja työterveyshuoltoa kehittäväillä toimilla kuten työsuojelun kehittämisellä, koulutus- ja kehittymismahdollisuuksilla sekä työkuvien muokkaamisella. Ottamalla huomioon työntekijän elämäntilan-

teen työaikojen ja työtehtävien suunnittelussa saataisiin lisättyä työntekijöiden hyvinvointia työssä ja sitä kautta pidennettyä myös työuria. (SAK 2012.) Vaikutusmahdollisuuksia ja oman työn kehitystä voidaankin täten pitää tärkeänä kehityskohteena bioanalyttikon työssä.

Vuorotyö nähtiin näissä tutkimuksissa enemmänkin haasteellisenä kuin merkittävästi työhyvinvointia vähentävänä tekijänä. Vuorotyö aiheutti väsymystä ja häiritsi sosiaalista elämää sekä harrastusmahdollisuuksia. Se toi haasteita myös perhe-elämään. Mutta tutkimuksissa tuotiin kuitenkin esille keinoja vuorotyössä jaksamiseen ja näistä suurimmiksi nousivat liikunta, lepo ja terveellinen ruokavalio. Vuorotyössä nähtiin myös positiivisia puolia kuten arkivapaat ja näiden mahdollistama asioiden hoitaminen arkipäivinä keskellä päivää.

6.3 Luotettavuus ja eettisyys

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama (asetus 1347/1991) tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on julkaissut ohjeen, jonka tavoitteena on hyvän tieteellisen käytännön edistäminen ja tieteellisen epärehellisuuden ennaltaehkäiseminen tutkimusta harjoittavissa organisaatioissa, kuten yliopistoissa, ammattikorkeakouluissa ja tutkimuslaitoksissa. Eri aloilla on myös olemassa omia eettisiä neuvottelukuntia, kuten sosiaali- ja terveysalalla (ETENE), jotka antavat yksityiskohtaisempia ammattieettisiä ohjeita esimerkiksi tutkijan ja tutkittavan välisestä suhteesta. Tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tulokset uskottavia vain, jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta kuuluu koko tiedeyhteisölle ja jokaiselle tutkijalle. Hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia ovat rehellisyys, luotettavuus ja tarkkuus tutkimustyössä, muiden tutkijoiden työn ja saavutusten huomioiminen ja viittaaminen, suunnittelu ja toteutus vaatimusten mukaisesti, sekä tutkimuslupien hankkiminen ja eettisen ennakkoarvioinnin tekeminen. Huomioon tulee myös ottaa eettisesti kestävät tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät, avoimuus ja vastuullisuus julkaisemisessa, sekä esteellisyysäädökset ja tietosuoja. (Helsingin yliopisto 2017.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli koota yhteen tietoa työhyvinvointia edistävästä ja vähentävistä tekijöistä. Valitsimme tutkimukseemme terveydenhuollon hoito- ja laboratoriohenkilökunnalle suunnattuja, työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen liittyviä tutkimuksia, jotka analysoimme kuvailevan kirjallisuuskatsauksen menetelmän mukaisesti. Bioanalyttikoille suunnattuja tutkimuksia löytyi niukasti, joten laajensimme katsausta myös hoitohenkilökunnalle tehtyihin työhyvinvointiin liittyviin tutkimuksiin.

Tutkimuksessa käytetyt aineistot on valittu huolella tutkimuskysymyksiin nojaten, ja ne ovat kaikki valikoituneet luotettavista julkisista tietokannoista. Tulokset on pyritty esittämään huolellisesti ja rehellisesti alkuperäisen tutkimustiedon mukaisesti. Vaikka kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa ei tehdä alkuperäistutkimusten laadun arviointia, olemme kuitenkin aineistoja valitessa kiinnittäneet huomiota niiden yksittäisiin luotettavuustekijöihin, kuten tutkimusmenetelmiin, otantamääriin ja tar-

koituksenmukaisuuteen ja kenelle, missä ja milloin tutkimukset ovat suoritettu, jotta ne vastaisivat parhaiten tarkoitustamme. Suurin osa tutkimuksista oli suoritettu laajalla otannalla isojen toimeksiantajien alaisuudessa. Analyysimme on toteutettu henkilötietolaki (523/1999) noudattaen, jolloin vastaajia ei voida tunnistaa. Henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi (Henkilötietolaki 523/1999, §3).

Tutkimusprosessin eettiset näkökulmat voidaan jakaa kolmeen luokkaan. Ensimmäisenä voidaan pohtia tutkimusaiheen eettistä oikeutusta, eli miksi juuri kyseisen ilmiön tutkiminen on perusteltua. Toinen pohdinnan arvoinen asia tutkimuksen eettisessä arvioinnissa on tutkimusmenetelmät, eli saadaanko tavoiteltava tieto aiotuilla aineistonkeruumenetelmillä. Kolmas eettinen näkökulma liittyy tutkimusaineiston analyysiin ja raportointiin. Analyysivaiheessa on toimittava siten, ettei esimerkiksi litteroiduissa haastatteluissa ole nähtävissä tutkittavien oikeita nimiä. Tutkijan eettinen velvollisuus on raportoida tutkimustulokset mahdollisimman rehellisesti ja tarkasti, mutta samaan aikaan suojella tutkittavia. (Kylmä, Pietilä & Vehviläinen-Julkunen 2002, 70-73.)

Luotettavuutta voi heikentää joidenkin tutkimusten vaikeampi tulkinta ja analysointi, kun niissä ei ole tutkittu suoraan työhyvinvointia edistäviä ja estäviä asioita. Luotettavuutta toisaalta lisää se, että kirjallisuuskatsaus on tehty kahden opiskelijan toimesta, tutkimuksista on käyty keskustelua ja tehty tarvittavia muutoksia kategorisointiin. Olemme dokumentoineet kaikki työvaiheet ja menetelmät, joilla opinnäytetyötä on lähdetty tekemään ja tutkimukset ovat alkuperäisiä ja jäljitettävissä.

6.4 Oma ammatillinen kasvu

Alkuperäinen ajatus opinnäytetyön aiheeksi oli tehdä laadullinen tutkimus bioanalyttikoiden kokemasta työhyvinvoinnista. Halusimme valita helposti lähestyttävän aiheen, josta olimme kiinnostuneita ja josta saisimme myös itsellemme eväitä tulevaisuuteen, työuraa ajatellen. Aihe motivoi meitä lukemaan aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ja pohdiskelemaan omaa työssä kokemaamme työhyvinvointia, sekä siellä esiintyviä kehityskohteita. Olimme kirjoittaneet jo teoriaosuutta ja suunnitelleet kyselylomakkeen, kun yhteistyö hyvinvointikyselyä pyytäneen toimeksiantajan kanssa purkaantui. Opinnäytetyömme ohjaaja ehdotti, että muuttaisimme tutkimusmenetelmämme työhyvinvointia käsitteleväksi kirjallisuuskatsaukseksi. Tämä mahdollisti teoriaosuuden hyödyntämisen kirjallisuuskatsauksessa. Olimme alkuun pettyneitä ja jouduimme hakemaan motivaatiota työn loppuun saattamiseen.

Halusimme tehdä työn yhdessä, koska toisen kanssa asioiden pohdiskelu tuo uusia näkökulmia ja ideoita työn toteuttamiseen. Haasteina meillä oli kuitenkin yhteisen ajan löytäminen, koska aloimme kumpikin odottamaan perheenisäystä kesken opinnäytetyöprosessin ja työ saatettiin loppuun vauvojen syntymän jälkeen. Teimme aika paljon työtä itsenäisesti Google Docsia hyödyntämällä, mutta pyrimme mahdollisimman paljon myös keskustelemaan opinnäytetyön sisällöstä.

Opinnäytetyön myötä opimme, kuinka itse voi vaikuttaa omaan ja muiden työhyvinvointiin ja kuinka tärkeä merkitys sillä on työnteossa. Aloimme myös miettiä, minkälaista työtä haluamme bioanalyttikoina tehdä ja minkälaisessa työyhteisössä. Tiedon hyödyntämisen lisäksi opimme etsimään tietoa monista eri tietokannoista ja arvioimaan sen luotettavuutta ja käytettävyyttä. Tämän kirjallisuuskatsauksen pohjalta voitaisiin tehdä määrällinen tutkimus bioanalyttikoiden työhyvinvoinnista.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- AALTONEN, Tapio, AHONEN, Pirjo ja PAJUNEN, Heikki 2015. Merkityksen kokemus. Helsinki: Auditorium Ky.
- AHONEN, Sanna-Mari, JÄÄSKELÄINEN, Petri, KANGASNIEMI, Mari, LIIKANEN, Eeva, PIETILÄ, Anna-Maija ja UTRIAINEN, Kati 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. Hoitotiede 2013. [Viitattu 2017-05-27.] Saatavissa: <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.savonia.fi/se/h/0786-5686/25/4/kuvailev.pdf>
- EKHOLM, Virpi 2016. Mylab Oy. Huslab sai uuden, upean kodin. Viitattu [2017-06-21]. Saatavissa: http://www.mylab.fi/fi/asiakkaat/huslab_sai_uuden_upean_kodin/
- HELSINGIN YLIOPISTO 2017. Tutkimusetiikka. [Viitattu 2017-10-10.] Saatavissa: <https://www.helsinki.fi/fi/tutkimus/tutkimusymparisto/tutkimusetiikka>
- HENKILÖTIETOLAKI. L 523/1999.Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2017-10-05]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523>
- HENTTONEN, Elina ja LAPOINTE, Kirsi 2015. Työelämän toisinajattelijat – Vallataan tilaa mielekkäälle työlle. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- HÄNNINEN, Hanna, RUISMÄKI, Mia, SEIKOLA, Aila ja SLÖÖR, Sari 2012. Laboratoriotyön perusteet. Helsinki: Edita.
- JUUTI, Pauli ja PONTUS, Salmi 2014. Tunteet ja työ – Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.
- KYLMÄ, Jari ja PIETILÄ, Anna-Maija ja VEHVILÄINEN-JULKUNEN, Katri 2002. Terveiden edistämisen lähtökohtia. Teoksessa Anna-Maija Pietilä, Tuovi Hakulinen, Eila Hirvonen, Päivikki Koponen, Eeva-Maija Salminen ja Kirsi Sirola (toim.) Terveiden edistäminen: uudistuvat työmenetelmät. Helsinki: WSOY, 62-76.
- KYNGÄS, Helvi, KÄÄRIÄINEN, Maria, ELO, Satu, KANSTE, Outi ja PÖLKKI, Tarja 2011. Hoitotiede. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. [Viitattu 2017-06-26.] Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/261723764_Sisallanalyysi-suomalaisessa-hoitotieteellisessa-tutkimuksessa
- LAHTI, MARKKU 2005. Työilo vai iloton työ. Varsinais-Suomen yrittäjä. [Viitattu 2016-05-12.] Saatavissa: <http://www.y-lehti.fi/arkisto/artikkeli/574/Ty%C3%B6ilo+vai+iloton+ty%C3%B6%3F>
- LUUKKALA, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Tammi
- MANKA, MARJA-LIISA 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- NYTYI RY 2016. Henkistä hyvinvointia ja elämänhallintaa opiskelijoille. [Viitattu 2016-04-24.] Saatavissa: <https://www.nyyti.fi/tietoa/tunteet/>
- PARTINEN, Markku 2012. Duodecim terveyskirjasto. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. [Viitattu 2016-06-02.] Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013
- PEKKARINEN, Laura ja PEKKA, Toni 2016. Kevan tutkimuksia. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016. Viitattu 2017.26.09. Saatavissa: <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2016.pdf>
- PÄÄTALO, Kati ja KAUPPI, Saana 2016. Työhyvinvointi lääkäri työssä - systemaattinen kirjallisuuskatsaus työkykyjohtamisen tueksi terveydenhuollon organisaatioihin. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 53 (1), 35.
- SALMINEN, Ari 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Vaasan yliopiston opetusjulkaisu. [Viitattu 2017-05-27.] Saatavissa: http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf
- SAK 2012. Työurien pidentäminen. [Viitattu 2017-06-21.] Saatavissa: <https://www.sak.fi/tyoelama/sakn-kannat/tyourien-pidentaminen>

- SAVONIA AMMATTIKORKEAKOULU 2017. Terveysala. Artikkelit ja tietokannat. [Viitattu 2017-05-26.] Saatavissa: <http://libguides.savonia.fi/terveysala>
- STM 2016. Työhyvinvointi. [viitattu 2016-11-21]. Saatavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi>
- SUOMEN BIOANALYYTIKKOLIITTO RY 2017. Mikä ihmeen bioanalyttikko? Viitattu [2017-06-21]. Saatavissa: <https://www.bioanalyttikkoliitto.fi/mika-ihmeen-bioanalyttikko/>
- SUOMEN MIELENTERVEYSSEURA 2016. Ilo. [Viitattu 2016-04-24.] Saatavissa: <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/tunteet/ilo>
- SUUTARINEN, Marjaana ja VESTERINEN, Pirkko-Liisa 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava.
- TAKALA, Heikki ja KALIMO, Raija 2011. Polkuja työniloon. Lahti: N-Paino Oy.
- TELA 2017. Työurien pidentäminen. Viitattu [2017-06-21]. Saatavissa: http://www.tela.fi/tyourien_pidentaminen
- TE-palvelut 2017. Ammattinetti. Bioanalyttikko. Viitattu [2017-06-21]. Saatavissa: http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/225_ammatti
- TERKKO 2017. Medic-tietokanta. [Viitattu 2017-05-26.] Saatavissa: <https://www.terkko.helsinki.fi/medic-tietokanta>
- TUOMI, Jouni ja SARAJÄRVI, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.
- TYÖTERVEYSLAITOS 2016. Työhyvinvointi. Työn imu. [viitattu 2016-11-21]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx
- TYÖTURVALLISUUSKESKUS 2016. Työstressi hallintaan. [Viitattu 2016-05-19.] Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan
- VÄESTÖLIITTO 2016. Tunteiden hallinta. [Viitattu 2016-04-24.] Saatavissa: <http://www.vaestoliitto.fi/nuoret/mina-ja-muut/tunteet/tunteiden-hallinta/>